Ausgewählte Entscheidungen deutscher Gerichte zum Antidiskriminierungsrecht

Stand: März 2025

Antidiskriminierungsstelle
des Bundes

Inhalt

1 Arbeitsrecht 4

1.1 Ethnische Herkunft 4

1.1.1 Zugang zu unselbstständiger Tätigkeit 4

1.1.2 Sprachliche Anforderungen 9

1.1.3 Belästigung 15

1.1.4 Kündigung 19

1.2 Geschlecht 21

1.2.1 Zugang zu unselbstständiger Tätigkeit 21

1.2.2 Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen einschließlich Arbeitsentgelt 44

1.2.3 Schwangerschaft und Mutterschaft 62

1.2.4 Sexuelle Belästigung 75

1.2.5 Sozialplan 99

1.2.6 Betriebliche Altersversorgung 104

1.3 Religion/Weltanschauung 105

1.3.1 Zugang zur unselbstständigen Tätigkeit und selbstständiger Tätigkeit 105

1.3.2 Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen 123

1.3.3 Kündigung 128

1.4 Behinderung 136

1.4.1 Zugang zur selbstständigen und unselbstständigen Tätigkeit und beruflicher Aufstieg 136

1.4.2 Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen 195

1.4.3 Sozialplan 203

1.4.4 Kündigung 209

1.4.5 Altersteilzeit 221

1.4.6 Beendigung der beruflichen Tätigkeit 223

1.4.7 Betriebliche Altersversorgung / tarifliche Versorgungsverordnung 226

1.5 Alter 228

1.5.1 Zugang zur selbstständigen und unselbstständigen Tätigkeit und beruflicher Aufstieg 228

1.5.2 Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen 257

1.5.3 Betriebliche Altersversorgung, tarifliche Versorgungs- und Beamtenversorgung 258
1.5.4 Vergütung nach Lebensalter / Aufwandsentschädigung / Arbeitszeit / Urlaub 273
1.5.5 Versetzung/Umsetzung 297
1.5.6 Öffentlicher Dienst- Altersgrenzen für den Zugang zur Berufstätigkeit 300
1.5.7 Sozialplan 315
1.5.8 Altersteilzeit 326
1.5.9 Kündigung 328
1.5.10 Beendigung der beruflichen Tätigkeit 338

1.6 Sexuelle Identität 356
1.6.1 Zugang zu unselbstständiger Tätigkeit 356
1.6.2 Belästigung, Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen, einschließlich Arbeitsentgelt . 357

1.7 Merkmalsübergreifend 361
1.7.1 Beschäftigtenbegriff 361
1.7.2 Zeitpunkt der Bewerbung-Kausalität 362
1.7.3 Frist gem. § 15 Abs. 4 AGG 363
1.7.4 Beschwerderecht 364
1.7.5 Bemessung der Entschädigung 365

2 Zivilrecht 367

2.1 Ethnische Herkunft 367

2.2 Geschlecht 380

2.3 Behinderung 386

2.4 Alter 397

2.5 Religion/Weltanschauung 402

2.6 Sexuelle Identität 406

3 Abkürzungsverzeichnis 408

1 Arbeitsrecht

1.1 Ethnische Herkunft

1.1.1 Zugang zu unselbstständiger Tätigkeit

LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 22.01.2020 – 15 Sa 1163/19
Gleichwertigkeitsgutachten - Hochschulabschluss innerhalb der EU – Mittelbare Benachteiligung – Entschädigung

Leitsätze:

1. Vorliegend wirkt sich die Regel, dass unaufgefordert ein Gleichwertigkeitsgutachten für einen Hochschulabschluss auch aus dem Land Rumänien erbracht werden muss, im Wesentlichen gegenüber Personen aus, die rumänischer Herkunft sind. Erfahrungsgemäß sind es diese Personen, die rumänische Hochschulabschlüsse erwerben. Insofern ist von einer mittelbaren Diskriminierung auszugehen.

2. Der EuGH leitet aus der Grundfreiheit der Freizügigkeit von Arbeitnehmern nach Art. 45 AEUV ab, dass eine einstellende Behörde selbst eine Prüfung der Gleichwertigkeit bei Hochschulabschlüssen innerhalb der EU vorzunehmen hat (EuGH 06.10.2015 - C-298/14 - Rn. 54, 57).

Vorgehend ArbG Potsdam: 05.03.2019, 7 Ca 1043/18, Urteil
Nachgehend BAG: 28. 05.2020, 8 AZN 159/20, Beschluss: Stattgabe (nicht dokumentiert)
BAG: 26.08.2021 – 8 AZR 293/20, Parteien haben Vergleich geschlossen (nicht dokumentiert)

LAG Hessen, Urteil vom 27.08.2018 – 7 Sa 1374/16
Benachteiligung im Bewerbungsverfahren – mittelbare Diskriminierung wegen der ethnischen Herkunft - Höhe der Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG – Rechtsmissbrauch durch Bewerbung -

Leitsätze:

1. Legt der Bewerber oder Bewerberin im Bewerbungsverfahren Studienabschlüsse und hierzu erstellte Gleichwertigkeitstestate vor, stellt der AG dann fest, dass aufgrund der dabei genannten Studieninhalte Qualifikationsmerkmale fehlen würden, so stellt dies bei einem Bewerber oder Bewerberin mit Studienabschlüssen im Ausland im Verhältnis zu anderen Bewerbern ohne ausländische Abschlüsse eine Benachteiligung wegen der ethischen Herkunft im Sinne des AGG dar.

2. Zum Begriff der rechtsmissbräuchlichen Bewerbung bei einem Bewerber mit einer spezifischen beruflichen Qualifikation für eine Stelle als Softwareentwickler.

3. Zur Ermittlung der Höhe einer Entschädigungsleistung im Sinne von § 15 Abs. 2 AGG. „Die Darlegungs- und Beweislast für das Vorliegen der Voraussetzungen die den rechtshindernden Einwand des Rechtsmissbrauchs begründen, trägt nach den allgemeinen Regeln der Verteilung der Darlegungs- und Beweislast derjenige, der diesen Einwand geltend macht“

Vorgehend ArbG Frankfurt: 29.06.2016 – 23 Ca 800/16, Urteil
Nachgehend BAG: 8. Senat: 28.03.2019 – 8 AZN 825/18, Beschluss: Zurückweisung
BVerfG: 19.04.2021, 1 BvR 854/19, Beschluss: Verwerfung

LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 16.01.2018 – 6 Sa 299/17
Indizien für Benachteiligung wegen der ethnischen Herkunft - Anspruch auf Entschädigung nach § 22 AGG wegen Nichtberücksichtigung im Bewerbungsverfahren

Leitsatz:

Das Gericht entschied, dass die Frage nach der Herkunft und die Thematisierung der anatomischen Form der Augen sowie die Frage nach möglichen längeren Urlaubsabwesenheiten für Reisen nach Japan zur Verwandtschaft ausreichende Indizien für eine überwiegende Wahrscheinlichkeit einer Benachteiligung wegen der ethnischen Herkunft darstellen.

Vorgehend ArbG Koblenz: 24.04.2017 – 4 Ca 2533/15, Urteil

LAG Hamm, Urteil vom 04.02.2014 – 7 Sa 1026/13
Keine Diskriminierung bei Verzicht auf Stellenbesetzung nach Ausschreibung – Benachteiligung

aufgrund der ethnischen Herkunft, des Alters und des Geschlechts – Verwendung des generischen Maskulinums – Anforderungen an Sprachkenntnisse

Leitsätze:

1. Eine Benachteiligung im Sinne der §§ 7 Abs. 1, 3 Abs. 1 und 2 AGG liegt nicht vor, wenn sich der Arbeitgeber noch während einer laufenden Stellenausschreibung entschließt, eine Stellenbesetzung nicht vorzunehmen und demzufolge keinen Bewerber/keine Bewerberin zum Vorstellungsgespräch einlädt und einstellt.

2. Zur Frage der Benachteiligung gemäß § 3 Abs. 2 AGG durch die Anforderungsmerkmale „sehr gutes Deutsch“, „Reisebereitschaft“ und dynamisches Team“.

Vorgehend ArbG Bocholt: 11.04.2013 – 3 Ca 1560/12, Urteil
Nachgehend BAG: 23.07.2014 – 8 AZA 15/14, Prozesskostenhilfebeschluss: Ablehnung
BAG: 22.07.2014 – 8 AZN 325/14, Beschluss: Verwerfung
BAG: 27.09.2017, 8 AZA 56/17, Beschluss: Zurückweisung

BAG, Urteil vom 21.06.2012 – 8 AZR 364/11
Anforderungen an Indizien nach § 22 AGG – Falsche und widersprüchliche Auskünfte als Indiz – Quoten von Arbeitnehmer-Diversität als Indiz

Leitsätze:

1. Werden in einem Betrieb keine Arbeitnehmer nichtdeutscher Herkunft beschäftigt, jedoch im gesamten Unternehmen Arbeitnehmer aus insgesamt 13 Nationen, so ist dies kein aussagekräftiges Indiz dafür, dass in diesem Betrieb Arbeitnehmer nichtdeutscher Herkunft benachteiligt werden.

2. Gegebene, jedoch falsche, wechselnde oder in sich widersprüchliche Begründungen für eine benachteiligende Maßnahme können Indizwirkung im Sinne des § 22 AGG haben.

Geklagt hatte eine Frau mit türkischer Herkunft, die bei der Beklagten befristet angestellt war. Diese Befristung wurde einmal verlängert. Einer Weiterbeschäftigung wurde im darauffolgenden Jahr nicht zugestimmt. Grund waren angeblich Arbeitsfehler der Klägerin. Im Widerspruch hierzu stand allerdings das Arbeitszeugnis, in dem ihre Leistungen „zur vollsten Zufriedenheit“ beurteilt wurden. Die Klägerin verwies auf den geringen Anteil nichtdeutscher Beschäftigter und machte eine Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft geltend.

Während das Landesarbeitsgericht diesen Sachvortrag zunächst als ein ausreichendes Indiz für eine Benachteiligung auf Grund der ethnischen Herkunft gewertet hatte, hielt das Bundesarbeitsgericht diese Einschätzung für fehlerhaft und verwies die Entscheidung an das LAG Mainz zurück. Das LAG müsse nun prüfen, ob das Zeugnis oder die Begründung, dass Leistungsmängel eine Entfristung unmöglich machten, falsch war.

Vorgehend LAG Mainz: 25.03.2011 – 9 Sa 678/10, Urteil

ArbG Düsseldorf, Urteil vom 09.03.2011 – 14 Ca 908/11

Diskriminierung wegen der ethnischen Herkunft - Bewerbungsverfahren - falsche Anrede im Anschreiben – Beweislast nach § 22 AGG

Leitsatz:

Das Gericht hatte zu entscheiden, ob eine weibliche Bewerberin, die im Ablehnungsschreiben als Mann angesprochen wurde, eine Benachteiligung wegen der Rasse oder ethnischen Herkunft geltend machen kann, wenn ihr Name auf einen Migrationshintergrund schließen lässt. Dies verneinte das Gericht, da es nicht ausreichend Hilfstatsachen erkennen konnte, die einen Schluss auf eine solche Benachteiligung zuließen und gleichermaßen einen Verwaltungsirrtum ausschließen lassen konnten.

„Es genügt nicht vorzutragen, dass eines der verpönten Merkmale des § 1 AGG in der Person der Bewerberin, d. h. hier der Klägerin, zutrifft, weil es keinen Erfahrungssatz gibt, dass jede Ungleichbehandlung auf diskriminierenden Merkmalen beruht.“

ArbG Stuttgart, Urteil vom 15.04.2010 - 17 Ca 8907/09

Benachteiligung wegen ethnischer Herkunft – Ostdeutsche Herkunft keine Ethnie

Leitsatz:

Der Entschädigungsanspruch gem. den §§ 1, 15 Abs. 2 AGG setzt eine Benachteiligung u.a. wegen der "ethnischen Herkunft" voraus. „Ossi" bezeichnet keine Ethnie.

„Der Begriff der Ethnie kann nur mit Sinn erfüllt werden, wenn er die gemeinsame Geschichte und Kultur, die Verbindung zu einem bestimmten Territorium und ein Gefühl der solidarischen Gemeinsamkeit für eine bestimmbare Population von Menschen darstellbar macht. Dazu mögen eine gemeinsame Sprache, tradierte Gewohnheiten und Ähnliches gehören."

Gegen das Urteil hatte die Klägerin am 27.04.2010 Berufung zum Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg eingelegt. Nach einer Pressemeldung des LAG Baden-Württemberg vom 15.10.2010 haben die Parteien außerhalb einer mündlichen Verhandlung einen Vergleich abgeschlossen. Der Rechtsstreit ist damit beendet.

1.1.2 Sprachliche Anforderungen

BAG, Urteil vom 23.11.2017 - 8 AZR 372/16
Benachteiligung wegen des Alters, der ethnischen Herkunft und des Geschlechts - Auswahlverfahren – Formulierung in Stellenausschreibung – Anforderungen an Sprachkenntnisse - Vermutung i.S.v. § 22 AGG

Leitsatz:

Das Gericht befand, dass die Formulierung "Für die Position sollten Sie ein Studium der Ingenieur-Wissenschaften oder technischen Informatik abgeschlossen haben oder kurz vor Ihrem Abschluss stehen" Benachteiligung wegen des Alters beinhaltet. Auch die Ausschreibung der Stelle als Teilzeitstelle bewirke keine solche Benachteiligung.

Weiterhin stelle auch die Anforderung sehr guter Deutsch- und guter Englischkenntnisse in Wort und Schrift weder eine unmittelbare Diskriminierung nach § 3 Abs 1 AGG wegen der ethnischen Herkunft, noch eine mittelbare Benachteiligung nach § 3 Abs 2 AGG dar.

Zuletzt entschied das Gericht, dass eine Diskriminierung wegen des Geschlechts auch dann nicht vorläge, wenn vorgetragen wird, dass sowohl generell im IT-Bereich als auch im IT-Bereich des spezifischen Arbeitgebers überwiegend Männer tätig seien. Dies genüge nicht für eine Vermutung i.S.v. § 22 AGG, wonach die Bewerberin im konkreten Stellenbesetzungsverfahren wegen ihres Geschlechts benachteiligt worden sei.

Vorgehend ArbG Hamburg: 07.05.2014, 4 Ca 250/13, Urteil
Vorgehend LAG Hamburg: 18.03.2015, 6 Sa 39/14, Urteil
Nachgehend BVerfG: 19.12.2017, 1 BvR 2143/17, Beschluss (Nichtannahme)
Vgl. auch BAG: Urteil vom 15.12.2016 – 8 AZR 418/15

BAG, Urteil vom 29.06.2017 – 8 AZR 402/15
Ausschlussfrist des § 15 Abs. 4 AGG – Benachteiligung wegen der ethnischen Herkunft – Anforderungen an Sprachkenntnisse

Leitsatz:

Eine "Ablehnung durch den Arbeitgeber" iSv. § 15 Abs. 4 Satz 2 AGG setzt eine auf den Beschäftigten bezogene ausdrückliche oder konkludente Erklärung des Arbeitgebers voraus, aus der sich für den Beschäftigten aus der Sicht eines objektiven Erklärungsempfängers eindeutig ergibt, dass seine Bewerbung keine Aussicht (mehr) auf Erfolg hat. Ein Schweigen oder sonstiges Untätigbleiben des Arbeitgebers reicht grundsätzlich nicht aus, um die Frist des § 15 Abs. 4 Satz 2 AGG in Lauf zu setzen.

Das Gericht befand, dass die Formulierung bzgl. einer Einstellungsanforderung "Deutsch als Muttersprache" eine mittelbare Diskriminierung wegen der ethnischen Herkunft darstellen kann, wenn eine Rechtfertigung nach § 3 Abs. 2 AGG fehlt.

Vorgehend ArbG Frankfurt: 08.10.2014, 17 Ca 967/14, Urteil
Vorgehend Hessisches LAG: 15.07.2015, 16 Sa 1619/14, Urteil

LAG Frankfurt, Urteil vom 12.06.2015 – 14 Sa/1075/14
Benachteiligung wegen der ethnischen Herkunft und des Alters – Formulierung einer Stellenausschreibung

Leitsatz:

Die Anforderung "hohe Kommunikationsfähigkeit in deutscher Sprache" in einer Stellenanzeige für die Besetzung eines "Service Desk", an dem telefonische Anfragen von EDV-Nutzern zu bearbeiten sind, stellt kein Indiz für eine Diskriminierung ausländischer Bewerber wegen ihrer Herkunft dar. Gleiches gilt für die Formulierung "praktische Erfahrungen im beschriebenen Aufgabenbereich, gerne auch Berufseinsteiger" im Hinblick auf eine Diskriminierung wegen des Alters.

Vorgehend ArbG Frankfurt: 05.06.2014 – 11 Ca 544/14, Urteil
Nachgehend BAG: 17.11.2015 – 8 AZN 827/15, sonstige Erledigung: Rücknahme

LAG Hamburg, Beschluss vom 19.05.2015 – 5 Sa 79/14
Anforderungen an Sprachkenntnisse in Stellenanzeige - Benachteiligung wegen ethnischer Herkunft

Leitsatz:

Das Gericht hatte zu entscheiden, ob das Verlangen nach sehr guten Deutsch- und Englischkenntnissen ein Indiz für eine Diskriminierung wegen der ethnischen Herkunft ist. Dies verneinte es für den gegebenen Fall, da es eine sachliche Rechtfertigung für die mittelbare Benachteiligung sah. Soweit ein Unternehmen, das von Bewerber*innen für Programmieraufgaben sehr gute Englischkenntnisse verlangt, bliebe es innerhalb der Grenzen eines legitimen unternehmerischen Ziels und verlange nichts Unverhältnismäßiges, denn es sei grundsätzlich legitim bestimmte Sprachanforderungen zu stellen.

Auf weitere konkret aufgeworfene Zweifel an der objektiven Eignung, auf die Frage von Indizien für eine Diskriminierung wegen des Alters ("junges Team") oder des Geschlechts käme es nach Ansicht des Gerichts nicht mehr an, wenn wie vorliegend die sehr gute Beherrschung der englischen Sprache legitime Eignungsvoraussetzung für die genannten Stellen sei und der Bewerber diese bereits nicht erfülle und demnach objektiv nicht für die Stelle geeignet ist.

Vorgehend ArbG Hamburg: 18.11.2014 – 9 Ca 112/14, Urteil
Nachgehend BAG: 8 AZA 9/16
So auch LAG Frankfurt: 01.11.2016 – 8 Sa 301/16, Urteil und ArbG Düsseldorf, 08.07.2016 - 4 Ca 365/16, Urteil

LAG Nürnberg, Urteil vom 05.10.2011 – 2 Sa 171/11
Sprachanforderung in Stellenausschreibung – Benachteiligung wegen der ethnischen Herkunft

Leitsätze:

1. Die Anforderung "sehr gutes Deutsch" in einer Stellenanzeige für "Spezialist Software (w/m)" kann je nach den Umständen des Einzelfalls eine Indiztatsache für die mittelbare Benachteiligung eines nicht zum Vorstellungsgespräch geladenen Bewerbers mit "Migrationshintergrund" wegen dessen ethnischer Herkunft sein.

2. Dabei ist aber auf die Stellenanzeige als Ganzes abzustellen. Gegen eine Bewertung als Indiztatsache spricht daher, wenn sich bereits aus der Stellenanzeige ergibt, dass die Anforderungen an die Sprachfähigkeit durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel zur Erreichung dieses Ziels erforderlich und angemessen sein könnten.

Vorgehend ArbG Nürnberg: 23.02.2022 – 2 Ca 7205/10, Urteil
Nachgehend BAG: 12.12.2011 – 8 AZA 43/11, Zurückweisung

BAG, Urteil vom 22.06.2011 – 8 AZR 48/10
Benachteiligung wegen ethnischer Herkunft – Arbeitsleben – Aufforderung zur Teilnahme an einem Deutschkurs

Leitsätze:

1. Die Aufforderung des Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber, an einem Deutschkurs teilzunehmen, um arbeitsnotwendige Sprachkenntnisse für eine zulässigerweise angeordnete Tätigkeit zu erwerben, stellt keinen Verstoß gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz dar.

2. Das gilt auch dann, wenn der Deutschkurs vertrags- oder tarifvertragswidrig außerhalb der Arbeitszeit und auf eigene Kosten des Arbeitnehmers absolviert werden soll.

Geklagt hatte eine Arbeitnehmerin mit kroatischer Muttersprache, die als Reinigungskraft und vertretungsweise auch als Kassiererin in einem Schwimmbad beschäftigt ist. Im Jahr 2006 forderte der Arbeitgeber die Klägerin auf, zur Verbesserung ihrer Deutschkenntnisse - auf eigene Kosten und außerhalb der Arbeitszeit – einen Deutschkurs zu absolvieren. Die von der Klägerin gewünschte Kostenübernahme lehnte die Beklagte jedoch ab. Die Klägerin besuchte keinen Deutschkurs, was schließlich im Oktober 2007 zu einer Abmahnung durch die Beklagte führte. Die Klägerin sah sich durch die wiederholte Aufforderung der Beklagten an einem Sprachkurs teilzunehmen, wegen ihrer ethnischen Herkunft benachteiligt und machte einen Entschädigungsanspruch i. H. v. 15.000 Euro geltend.

Die Klage vor dem BAG blieb - wie auch schon in den Vorinstanzen - ohne Erfolg. Nach Auffassung des Gerichts kann der Arbeitgeber das Absolvieren von Sprachkursen verlangen, wenn die Arbeitsaufgabe die Beherrschung der deutschen bzw. einer fremden Sprache erfordert. Die Aufforderung, dies auf eigene Kosten und außerhalb der Arbeitszeit zu tun, kann im Einzelfall – so das Gericht - gegen arbeitsvertragliche oder tarifvertragliche Regelungen verstoßen. Ein solcher Verstoß stelle aber keine unzulässige Benachteiligung wegen der ethnischen Herkunft dar, die Entschädigungsansprüche auslöse.

Vorgehend ArbG Elmshorn: 12.03.2009, 2 Ca 690 e/08, Urteil
Vorgehend LAG Schleswig-Holstein: 23.12.2009, 6 Sa 158/09, Urteil

ArbG Hamburg, Urteil vom 26.01.2010 - 25 Ca 282/09
Mittelbare Benachteiligung - Bewerbungsverfahren – Benachteiligung wegen der ethnischen Herkunft

Leitsatz:

Ein Auswahlverfahren, welches einen kurzen telefonischen Erstkontakt mit Bewerbern für eine Tätigkeit als Postzusteller vorsieht, kann Bewerber, deren Muttersprache nicht Deutsch ist, wegen ihrer ethnischen Herkunft mittelbar benachteiligen.

Das Arbeitsgericht (ArbG) Hamburg hat ein Unternehmen der Postbranche wegen mittelbarer Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft zur Zahlung von Schadensersatz verurteilt. Der in der Elfenbeinküste geborene Kläger hatte sich als Postzusteller auf eine Stellenausschreibung beworben in der die Beherrschung der deutschen Sprache in Wort und Schrift vorausgesetzt wurde. Im üblicherweise bei solchen Bewerbungen vorgesehenen telefonischen Erstkontakt war eine Mitarbeiterin der Beklagten zu der Einschätzung gelangt, dass der Kläger sich nicht ansprechend klar und deutlich in der deutschen Sprache ausdrücken konnte. Dementsprechend erhielt der Kläger eine Absage.

Das Arbeitsgericht sah in der Vorgehensweise des beklagten Unternehmens eine mittelbare Diskriminierung wegen der ethnischen Herkunft. Für Angehörige anderer Ethnien ist es typischerweise schwerer als für Bewerber mit deutscher Muttersprache bei einem telefonischen Erstkontakt ein ansprechend klares und deutliches Ausdrucksverhalten in deutscher Sprache zu zeigen. Dieses insoweit mittelbar diskriminierende Auswahlverfahren sah das Gericht auch nicht durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt. Das Verfahren war nach Auffassung des Gerichts weder geeignet noch erforderlich die vorausgesetzten Deutschkenntnisse für einen Postzusteller zu ermitteln. Zum einen bietet ein kurzer telefonischer Kontakt keine hinreichende Grundlage, um die sprachlichen Fähigkeiten des Bewerbers festzustellen. Zum anderen hielt das Gericht die von der Beklagten herangezogenen sprachlichen Auswahlkriterien in deutscher Sprache (am Telefon) für die beabsichtigte Tätigkeit für nicht angemessen und überzogen. Erforderlich sind für eine entsprechende Tätigkeit als Postzusteller lediglich hinreichende Deutschkenntnisse für die Kommunikation mit Kunden, dem Arbeitgeber und Kollegen.

ArbG Berlin, Urteil vom 11.02.2009 - 55 Ca 16952/08
Benachteiligung wegen ethnischer Herkunft – Bewerbungsverfahren – Anforderungen nach § 22 AGG

Leitsätze:

1. Erhält eine Bewerberin auf einen ausgeschriebenen Arbeitsplatz frühzeitig eine Absage, weil sie "keine deutsche Muttersprachlerin" sei, hat die die Auswahlentscheidung treffende Person eine Indiztatsache im Sinne von § 22 AGG für eine Diskriminierung der Bewerberin wegen derer ethnischer Herkunft gesetzt.

2. Dies gilt auch dann, wenn perfekte Deutschkenntnisse in Wort und Schrift zwingende Voraussetzung für die Besetzung der Stelle sind.

Das Arbeitsgericht sprach einer Klägerin eine Entschädigung in Höhe von 3.900 Euro nebst Zinsen wegen einer Benachteiligung aufgrund der ethnischen Herkunft zu. Die Klägerin, die aus der Dominikanischen Republik stammt und über einen Magisterabschluss in Medienwissenschaften sowie einen Masterabschluss in Kunst verfügt, hatte sich um eine als Infopoint und Visitor Service ausgeschriebene Stelle bei einem Kunstverein beworben.

Im Laufe des Bewerbungsverfahrens war ihr per E-Mail mitgeteilt worden, dass sich die ausgeschriebene Position an einen deutschen Muttersprachler richte und die Bewerbung deshalb nicht berücksichtigt werden könne.

Das Arbeitsgericht Berlin sah hierin eine Benachteiligung wegen der ethnischen Herkunft. Deutsche Muttersprachler kommen nur in einem kleinen Teil der die Welt bevölkernden Ethnien vor, so dass das Kriterium der deutschen Muttersprache zu einem Ausschluss einer großen Zahl von Ethnien führt.

Eine Rechtfertigung nach § 8 AGG verneinte das Gericht. Zwar ergebe sich anhand der konkreten Arbeitsaufgaben, dass die Tätigkeit zu einem wesentlichen Teil in Kommunikation in der deutschen Sprache besteht.

Daraus folge jedoch keinerlei Notwendigkeit einen deutschen Muttersprachler einzusetzen, weil jeder Mensch, dessen Muttersprache eine andere als die deutsche ist, sich perfekte Kenntnisse in deutscher Schrift und Sprache anzueignen vermag, sofern ihm die dazu notwendigen Bildungschancen eröffnet werden.

ArbG Berlin, Urteil vom 26.09.2007 - 14 Ca 10356/07
Benachteiligung wegen ethnischer Herkunft – Bewerbungsverfahren – Hilfstatsachen nach § 22 AGG

Leitsatz:

Die Nichtberücksichtigung eines ausländischen Stellenbewerbers bzw. eines Bewerbers mit „Migrationshintergrund" wegen mangelnder Kenntnisse der deutschen Sprache ist für sich genommen keine Benachteiligung wegen der ethnischen Herkunft und begründet daher keinen Entschädigungs-anspruch.

„Für sich genommen ist somit die Zurückweisung eines Stellenbewerbers mit „Migrationshintergrund“ wegen etwaiger fehlender Beherrschung der deutschen Sprache keine Benachteiligung „wegen ethnischer Herkunft“, wenn nicht aufgrund weiterer Anhaltspunkte Indizien (insbesondere im Sinne von §§ 22 AGG mit Beweislastumkehr zu Lasten der benachteiligenden Seite) für eine unter dem Deckmantel tatsächlicher oder vorgeblicher mangelhafter deutscher Sprachkenntnisse daherkommende Ausländerfeindlichkeit oder gewollte Diskriminierung von Ausländern zu Tage treten.“

1.1.3 Belästigung

Bayerischer VGH, Beschluss vom 19.08.2021 - 6 CS 21.1910

Leitsatz:

Entlassung eines Polizeibeamten aus Beamtenverhältnis auf Widerruf wegen rassistischen Beleidigungen innerhalb der Lehrgruppe rechtmäßig. Der Beamte hatte über einen monatelangen Zeitraum mehrfach Kollegen, die einen Migrationshintergrund haben, beleidigt.

„Dass der Antragsteller nie eine subjektiv beleidigende oder gar rassistisch-abwertende Tendenz beabsichtigt haben mag, ist demgegenüber nicht entscheidungserheblich."

„Ebenfalls zu Recht hat das Verwaltungsgericht die Motivation des Antragstellers zu den getätigten Äußerungen als unerheblich angesehen, weil ein legitimes Interesse der Antragsgegnerin besteht, bereits den Anschein rassistischer oder ausländerfeindlicher Tendenzen in der Bundespolizei zu vermeiden und so einer Schädigung des Ansehens der Bundespolizei in der Öffentlichkeit vorzubeugen."

Vorgehend: VG Bayreuth: 16.06.2021 – B 5 S 21.416, Beschluss

ArbG Münster, Urteil vom 25.03.2021 – 3 Ca 391/20
Entschädigung nach § 15 AGG – Diskriminierung wegen ethnischer Herkunft

Leitsatz:

Die Klägerin hat einen Entschädigungsanspruch nach § 15 Abs. 2 AGG in Höhe eines Monatsgehalts (5.000 Euro), weil ihr beklagter Arbeitgeber unter Verstoß gegen die Datenschutzgrundverordnung und das Kunst- Urhebergesetz ein Bild der Klägerin in einem auf ihre Hautfarbe bezogenen Zusammenhang verwendete, ohne eine schriftliche Einverständniserklärung der Klägerin.

„Die Ethnie der Klägerin ist auf dem Bild die zentrale Aussage, denn es wird geworben für die Internationalität der Universität. Nach Auffassung der Kammer ist die Aussage des Bildes: Bei uns unterrichten und lernen Menschen aus aller Herren Länder. Für dieses Bild wäre eine Person mit weißer Hautfarbe nicht herangezogen worden. Das Bild der Klägerin wurde vielmehr gerade wegen ihrer Hautfarbe verwendet."

LAG Hessen, Urteil vom 21.09.2019 – 10 Sa 601/18

Benachteiligung wegen der ethnischen Herkunft – Rassistische Beleidigung - Schmähkritik

Leitsatz:

Das Gericht entschied, dass ein Arbeitnehmer, der seinen Vorgesetzen als „Russenarschloch“ bezeichnet, gegen seine Pflichten nach §§ 1, 7 Abs. 3 AGG verstößt. Die Äußerung habe einen rassistischen Inhalt, da sie auf die ethnische Herkunft des Betroffenen anspielt und stelle damit eine unzulässige Schmähkritik dar. Dem Kontext nach kritisiere der Kläger zwar auch die fachliche Eignung des neuen Geschäftsführers, jedoch fehle es an einer Art sachlicher Auseinandersetzung, denn bei der Bezeichnung ginge es allein darum, den Betroffenen in drastischer Weise herabzusetzen.

Vorgehend ArbG Frankfurt am Main: 07.03.2018 - 6 Ca 2159/17, Urteil

ArbG Berlin, Urteil vom 15.08.2019 – 44 Ca 8580/18

Mobbing – Benachteiligung wegen der ethnischen Herkunft und Weltanschauung- Ostdeutsche

Leitsatz

„Menschen ostdeutscher Herkunft sind nicht Mitglieder einer ethnischen Gruppe. Ein anderes Verständnis wäre ohne Vorbild im europäischen Recht und den internationalen Vereinbarungen und würde das Herkommen des Diskriminierungsverbots wegen der ethnischen Zugehörigkeit ignorieren (…). Menschen ostdeutscher Herkunft sind auch nicht Träger einer einheitlichen Weltanschauung. Sie verbindet nicht eine durch den Staat vorgegebene politische Weltsicht und die Einteilung der Welt in Gut und Böse. Trotz des repressiven Staatssystems der DDR gab es Menschen mit unterschiedlichen und nicht staatstragenden Weltanschauungen, was durch den Fall der Mauer und nachfolgenden Wiedervereinigung belegt wird.“

LAG Köln, Urteil vom 06.06.2019 – 4 Sa 18/19
Außerordentliche Kündigung – rassistische Äußerungen im Arbeitsleben – Verantwortung eines Betriebsratsmitglieds

Leitsatz:

Beleidigt ein bereits einschlägig abgemahnter Arbeitnehmer einen Kollegen mit dunklerer Hautfarbe in Anwesenheit mehrerer anderer Kollegen durch den Ausstoß von Affenlauten wie "Ugah Ugah", so kann darin ein wichtiger Grund im Sinne des § 626 Abs. 1 BGB erkannt werden. Eine Beharrlichkeit des Pflichtverstoßes und damit eine nachhaltig negative Verhaltensprognose ist in einem solchen Fall insbesondere dann begründet, wenn nach Einschaltung der AGG-Beschwerdestelle der Beleidigende in der Anhörung durch den Arbeitgeber uneinsichtig äußert, sein Verhalten habe "der Auflockerung der Gesprächsatmosphäre" gedient und gehöre zum "gepflegten Umgang".

Vorgehend ArbG Köln: 09.11.2018, 18 Ca 7824/17, Urteil
Nachgehend BAG: 23.10.2019, 2 AZN 824/19, Beschluss: Verwerfung
Nachgehend BVerfG: 02.11.2020, 1 BvR 2727/19, Nichtannahmebeschluss

LAG Nürnberg, Urteil vom 07.11.2017, 7 Sa 400/16
Außerordentliche Kündigung – fehlende Abmahnung – fremdenfeindliche Äußerung – Benachteiligung wegen der ethnischen Herkunft

Leitsatz:

Die Bezeichnung zweier polnischer Kollegen in einem Streitgespräch mit dem Vorgesetzten als "Polacken" stellt eine diskriminierende und herabwürdigende Äußerung mit rassistischem Bezug dar. und kann als solche einen Kündigungsgrund an sich darstellen.

Die Kündigung scheiterte im vorliegenden Einzelfall an der fehlenden Abmahnung. Diese sei erforderlich, da sich nicht um eine so schwere Pflichtverletzung, dass selbst deren erstmalige Hinnahme dem Arbeitgeber nach objektiven Maßstäben unzumutbar und damit offensichtlich – auch für den Arbeitnehmer erkennbar – ausgeschlossen ist.

Vorgehend ArbG Nürnberg: 09.08.2016, 8 Ca 3303/15, Urteil

BAG, Urteil vom 24.09.2009 - 8 AZR 705/08
Entschädigung wegen Belästigung - ausländerfeindliche Parolen - Geltendmachungsfrist

Leitsatz:

„Nach § 3 Abs. 3 letzter Teilsatz AGG ist für die Annahme einer Belästigung Voraussetzung, dass zusätzlich zu einer unerwünschten Verhaltensweise, die mit einem in § 1 AGG genannten Grund in Zusammenhang steht und bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, ein durch Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird. (…) Im Ergebnis ist immer eine wertende Gesamtschau aller Faktoren bei der Beurteilung, ob ein feindliches Umfeld geschaffen wurde, vorzunehmen."

Diese Voraussetzungen konnte das BAG im Falle von vier türkischstämmigen Klägern, in deren Betrieb jemand unbekanntes in der Toilette ein Hakenkreuz und ausländerfeindliche Parolen angebracht hatte, nicht feststellen. Zwar sah das Gericht in den Schmierereien eine unzulässige Belästigung der Kläger wegen deren ethnischer Herkunft. Jedoch konnte es aufgrund der streitigen Angaben über den Zeitpunkt der Unterrichtung des Niederlassungsleiters über die Beschriftungen und dessen Reaktion darauf keine Entscheidung darüber treffen, ob durch die Schmierereien für die Kläger ein feindliches Umfeld im Sinne des § 3 Abs. 3 AGG geschaffen worden sei.

Letztendlich scheiterten die Klagen bereits, weil die Kläger ihre Entschädigungsansprüche nicht innerhalb der zweimonatigen Ausschlussfrist des § 15 Abs. 4 AGG schriftlich geltend gemacht hatten. Bezüglich dieser Frist entschied das BAG: „diese Ausschlussfrist verstößt zumindest insoweit nicht gegen europäisches Gemeinschaftsrecht, insbesondere nicht gegen die RL 2000/43/EG des Rates vom 29.06.2000 zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft, als sie die Geltendmachung eines Entschädigungsanspruches wegen einer Belästigung i.S.d. § 3 Abs. 3 AGG in einem bestehenden Arbeitsverhältnis betrifft. Dies folgt aus dem einschlägigen europäischen Gemeinschaftsrecht unter Beachtung der dazu ergangenen Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs."

Vorgehend ArbG Essen: 24.01.2008, 3 Ca 1997/07, Urteil
Vorgehend LAG Düsseldorf: 18.06.2008, 7 Sa 383/08, Urteil

1.1.4 Kündigung

LAG Hamm (Westfalen), Urteil vom 10.01.2019 – 11 Sa 505/18
Benachteiligung wegen der ethnischen Herkunft - Probezeit-Kündigung – rassistische Äußerungen

Leitsatz:

Der in Nigeria geborene Kläger war dem Team Rückkehrmanagement der Zentralen Ausländerbehörde zugeordnet. Die Stadt setzte den Kläger bewusst nicht im Bereich von Einrichtungen für Schwarze Menschen aus afrikanischen Ländern ein. Eine direkte Vorgesetzte äußerte im Februar 2017 gegenüber dem Kläger auf dessen Bitte um Hilfe bei einem Faxversand, sie mache keine "Neger-Arbeit". Während der Probezeit wurden mit dem Kläger wiederholt Gespräche über dessen aus Sicht der Beklagten nicht erwartungsgemäße Arbeitsleistung geführt. Insbesondere bleibe das Arbeitstempo deutlich hinter dem vergleichbarer Beschäftigter zurück. Durch die gegen Ende der Probezeit ausgesprochene fristgerechte Kündigung sieht sich der Kläger aus Gründen seiner ethnischen Herkunft benachteiligt.

Nach Auffassung des Landesarbeitsgerichts könne von einer Diskriminierung durch eine Kündigung regelmäßig nur ausgegangen werden, wenn der Betroffene im ersten Schritt aussagekräftige Umstände darlege, die nach allgemeiner Lebenserfahrung eine überwiegende Wahrscheinlichkeit für eine Benachteiligung gerade wegen eines verpönten Merkmals begründen können. Gegen eine entsprechende Aussagekraft der vom Kläger bemühten Umstände spreche, dass die Stadt für die Einsatzbeschränkung sachlich nachvollziehbare Gründe vorgebracht habe. Die Äußerung der Dienstvorgesetzten sei zwar erkennbar unangemessen, könne aber unter Berücksichtigung der angeführten Leistungsdefizite nicht in einen direkten Zusammenhang mit dem Kündigungsmotiv gebracht werden.

Vorgehend ArbG Bielefeld: 17.04.2018, 5 Ca 1285/17, Urteil
Nachgehend BAG: 21.05.2019, 2 AZN 334/19, Beschluss: Verwerfung

LAG Bremen, Urteil vom 29.06.2010 – 1 Sa 29/10

Probezeit-Kündigung – Benachteiligung wegen ethnischer Herkunft – Höhe der Entschädigung

Leitsätze:

1. Die Ausschließlichkeitsanordnung des § 2 Abs. 4 AGG steht nicht einem Entschädigungsanspruch gemäß § 15 Abs. 2 AGG entgegen. Der Arbeitnehmer ist deshalb auch nicht gezwungen, zunächst Klage gegen eine diskriminierende Kündigung zu erheben.

2. Im Falle einer diskriminierenden Kündigung ist bei erheblicher Schwere der Diskriminierung eine Entschädigung von drei Bruttomonatsverdiensten des Arbeitnehmers festzusetzen, und zwar auch dann, wenn sich der Arbeitnehmer gegen eine Probezeitkündigung von einem Monat nicht hätte wehren können.

„Im vorliegenden Fall hat aber das Arbeitsgericht aufgrund der durchgeführten Beweisaufnahme zu Recht angenommen, dass die Kündigung deshalb erfolgt ist, weil die Klägerin mit russischem Akzent spricht und die Beklagte dies für ihren Geschäftsbetrieb für unvorteilhaft hielt. Die Zeugin F. hat ausgesagt, dass der Geschäftsführer O. gesagt habe, was die Kunden denken sollten, was das für ein Scheißladen sei, wenn hier nur die Ausländer angestellt seien. Sie hat ferner bekundet, dass der Geschäftsführer O. gesagt habe, dass man es sich nicht leisten könne, Arbeitnehmer mit Akzent zu beschäftigen. Damit wurde nicht nur auf mangelhafte Deutschkenntnisse abgehoben, sondern die fehlenden Deutschkenntnisse wurden in Zusammenhang mit der Herkunft der Klägerin aus dem russischen Sprachraum gebracht. Dies stellt eine Anknüpfung an die ethnische Herkunft der Klägerin dar.“

Vorgehend ArbG Bremen-Bremerhaven: 25.11.2009, 8 Ca 8322/09, Urteil

BAG, Urteil vom 28.01.2010 - 2 AZR 764/08

Unzureichende Deutschkenntnisse als Kündigungsgrund – Benachteiligung wegen der ethnischen Herkunft – sachliche Rechtfertigung einer mittelbaren Diskriminierung

Leitsätze:

1. Eine mittelbare Benachteiligung im Sinne des § 3 Abs. 2 AGG liegt nicht vor, wenn die unterschiedliche Behandlung durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt ist und die Mittel zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich sind.

2. Verlangt der Arbeitgeber von seinen Arbeitnehmern Kenntnisse der deutschen Schriftsprache, damit sie schriftliche Arbeitsanweisungen verstehen und die betrieblichen Aufgaben so gut wie möglich erledigen können, so verfolgt er ein sachlich gerechtfertigtes Ziel.

Nachdem er in der Vorinstanz Erfolg gehabt hatte, wurde die Klage eines in Spanien geborenen Produktionshelfers, dem wegen seiner unzureichenden Deutschkenntnisse gekündigt worden war, vom BAG jetzt abgewiesen.

Diese Kündigung war erst erfolgt, nachdem der Kläger es wiederholt abgelehnt hatte, von seinem Arbeitgeber bezahlte Sprachkurse zu besuchen oder alternative Maßnahmen zur Verbesserung seiner Sprachfähigkeiten zu ergreifen. Zwar bestätigte das BAG die Vorinstanz dahingehend, dass die Anforderung an deutsche Sprachkenntnisse in Beschäftigungsverhältnissen eine mittelbare Diskriminierung wegen der ethnischen Herkunft darstellen kann.

Einer ebenfalls vertretenen Auffassung, dass dies als Anknüpfung an die Fremdsprachenkompetenz generell nicht unter das Benachteiligungsverbot wegen der ethnischen Herkunft falle, erteilte es damit eine Absage. Im Gegensatz zum LAG Hamm, hielt das BAG aber die Forderung nach Kenntnissen der deutschen Schriftsprache für sachlich gerechtfertigt.

Vorgehend ArbG Herford, 30.10.2007, 3 Ca 749/07, Urteil
Vorgehend LAG Hamm (Westfalen), 17.07.2008, 16 Sa 544/08, Urteil

1.2 Geschlecht

1.2.1 Zugang zu unselbstständiger Tätigkeit

BAG-Urteil vom 17.10.2024 - 8 AZR 214/23
Gleichstellungsbeauftragte - intergeschlechtliche Person

Leitsatz:

ie Ausschreibung und Besetzung der Stelle einer Gleichstellungsbeauftragten ausschließlich mit Frauen, ist nach § 8 Abs. 1 AGG zulässig. Zwar diskriminiert die geschlechtsbezogene Stellenvergabe intergeschlechtliche Personen unmittelbar, die unmittelbare Benachteiligung ist wegen der inhaltlichen Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragen jedoch zulässig: Jedenfalls zur Erfüllung eines Teil der Aufgaben sei das weibliche Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung, weil sonst der verfolgte Zweck gefährdet würde. Dass die Gleichstellungsbeauftrage dasselbe Geschlecht aufweise wie die weiblichen Beschäftigten, deren Gleichstellung sie zu fördern hat, sei eine wesentliche, entscheidende und angemessene berufliche Anforderung iSv § 8 Abs. 1 AGG, Art. 14 Abs. 2 RL 2006/54/EG. Hier führt das BAG die Beratung von Frauen in Krisensituationen, insbesondere im Zusammenhang mit sexueller Belästigung an. Durch die Beschränkung auf weibliche Gleichstellungsbeauftrage würde die Bereitschaft Betroffener gesteigert, deren Hilfe tatsächlich in Anspruch zu nehmen.

Es müsse auch die berechtigte Erwartung der nach dem Gleichstellungsgesetz SH vorrangig zu fördernden Frauen berücksichtigt werden, sich in bestimmten Beratungssituationen an eine Frau wenden zu können.

Die Beschränkung auf weibliche Gleichstellungsbeauftragte sei auch gegenüber intergeschlechtlichen Bewerber*innen gerechtfertigt, denn deren erlebte Benachteiligungserfahrungen erfolgten typischerweise in Anknüpfung an die Intergeschlechtlichkeit. Aufgrund des abstrakt-generellen Charakters eines Gesetzes, könne die subjektive Wahrnehmung oder Erfahrung der Einzelperson dabei nicht einfließen.

Die Beschränkung auf weibliche Gleichstellungsbeauftragte ist dabei auch verfassungskonform

Vorgehend ArbG Elmshorn: 21.04.2022, 5 Ca 169 c/20
LAG Schleswig-Holstein, Urteil vom 14.06.2023 – 4 Sa 123 öD/22

BAG Urteil vom 23.11.2023 - 8 AZR 164/22
Genderstern – Inter

Leitsätze:

1. Der Begriff des Geschlechts in § 1 AGG erfasst auch die geschlechtliche Identität von Menschen, die weder dem männlichen noch dem weiblichen Geschlecht zuzuordnen sind. Dies betrifft intersexuelle, zweigeschlechtliche bzw. intergeschlechtliche Menschen.

2. Eine Stellenausschreibung muss geschlechtsneutral erfolgen, d.h. sich an Menschen jedweden Geschlechts richten. Dies kann durch die Verwendung des sog. Gendersterns zum Ausdruck gebracht werden.

Vorgehend ArbG Gießen 9. Kammer: 19.05.2020, 9 Ca 8/20, Urteil
Vorgehend Hessisches Landesarbeitsgericht 3. Kammer: 05.11.2021, 3 Sa 840/20, Urteil
Nachgehend BVerfG: 04.04.2024, 1 BvR 421/24, Nichtannahmebeschluss

LArbG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 14.11. 2023 – 7 Sa 210/23
Rechtsmissbrauch Kläger - Sekretärin

Leitsatz:

Rechtsmissbrauch eines Entschädigungsverlangens ist im Einzelfall anzunehmen, wenn eine Person, die vier Wochen nach ihrer Bewerbung auf eine Stelle, die unter Verstoß gegen § 7 Absatz 1 AGG ausgeschrieben wurde - hier "Sekretärin in Potsdam" - Klage auf Zahlung einer Entschädigung wegen Diskriminierung im Bewerbungsverfahren einreicht, ohne dass eine Absage durch die/den potenzielle/n Arbeitgeber/in erfolgte und ohne dass sich die Person nach dem Stand des Bewerbungsverfahren erkundigte, die Person in der Klageschrift gleichwohl mehrfach eine Ablehnung aus Gründen des Geschlechts behauptet. Diese Person hat kein ernsthaftes Interesse an ihrer Bewerbung für die ausgeschriebene Stelle, sondern möchte die Bewerbung ausschließlich nutzen, um die formale Position eines Bewerbers/eine Bewerberin zu erlangen.

Vorgehend ArbG Potsdam: 08.11.2022, 4 Ca 1162/22, Versäumnisurteil
Vorgehend ArbG Brandenburg: 01.02.2023, 5 Ca 10163/23, Versäumnisurteil
Nachgehend BAG 8. Senat: 25.012024, 8 AS 19/23, Beschluss: Verwerfung
Anhängig BAG: kein Datum verfügbar, 8 AZN 235/24

ArbG Gießen, Urteil vom 16.09.2022 – 9 Ca 31/22
Nicht- binäre Person - Diskriminierung bei der Einstellung

Leitsatz:

Eine Absage für eine Stelle in zeitlichem Zusammenhang mit der Offenbarung der Eigenschaft als Trans-Person nach vorheriger Zusage begründet die Vermutungswirkung des § 22 AGG.

Berufung eingelegt beim Hessischen Landesarbeitsgericht unter dem Aktenzeichen 13 Sa 1480/22.

ArbG Berlin, Urteil vom 23.06.2022 – 42 Ca 716/22
Rechtsmissbrauch bei der Bewerbung - Stellenausschreibung

Leitsätze:

1. Nach § 11 AGG darf ein Arbeitsplatz nicht unter Verstoß gegen § 7 Abs 1 AGG ausgeschrieben werden. Schreibt der Arbeitgeber eine Stelle unter Verstoß gegen § 11 AGG aus, so kann dies allerdings die Vermutung im Sinne von § 22 AGG begründen, dass der erfolglose Bewerber im Auswahl-/Stellenbesetzungsverfahren wegen eines Grundes im Sinne von § 1 AGG benachteiligt wurde.

2. Rechtsmissbrauch ist anzunehmen, sofern eine Person sich nicht beworben hat, um die ausgeschriebene Stelle zu erhalten, sondern es ihr darum ging, nur den formalen Status als Bewerber/in im Sinne von § 6 Abs 1 S 2 AGG zu erlangen mit dem ausschließlichen Ziel, Ansprüche auf Entschädigung und/oder Schadensersatz geltend zu machen. Nach § 242 BGB sind durch unredliches Verhalten begründete oder erworbene Rechte oder Rechtsstellungen grundsätzlich nicht schutzwürdig. Der Ausnutzung einer rechtsmissbräuchlich erworbenen Rechtsposition kann demnach der Einwand der unzulässigen Rechtsausübung entgegenstehen.

3. Nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichts kann auf Rechtsmissbrauch nicht bereits daraus geschlossen werden, dass eine Person eine Vielzahl erfolgloser Bewerbungen versandt und mehrere Entschädigungsprozesse geführt hat oder führt.

4. Rechtsmissbrauch liegt nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts auch dann vor, wenn der Bewerber die Ablehnung provoziert, indem er bereits im Anschreiben auf das Fehlen der für die Benachteiligung relevanten Eigenschaften hinweist.

Vorgehend ArbG Berlin: 22.02.2022, 42 Ca 716/22, Versäumnisurteil Berufung eingelegt beim Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg unter dem Aktenzeichen 4 Sa 900/22.

LAG Schleswig-Holstein, Beschluss vom 22.06.2021 – 3 Sa 37 öD/21
Stellenausschreibung – Genderstern – keine Benachteiligung wegen des Geschlechts

Leitsätze:

1. Die Verwendung des Gendersternchens in einer Stellenausschreibung diskriminiert mehrgeschlechtlich geborene Menschen nicht.

2. Ziel des Gendersternchens ist es, niemanden zu diskriminieren und die Vielfalt der Geschlechter deutlich zu machen.

3. Die Verwendung der Formulierung "schwerbehinderte Bewerber*innen" an Stelle der Formulierung "schwerbehinderte Menschen" stellt keine Diskriminierung wegen des Geschlechts dar.

Vorgehend ArbG Elmshorn: 17.11.2020, 4 Ca 47a/20, Urteil

BAG, Urteil vom 19.12.2019 - 8 AZR 2/19

Leitsätze:

1. Grundsätzlich kann eine unmittelbare Ungleichbehandlung wegen des Geschlechts und dadurch bewirkte Diskriminierung nicht sachlich gerechtfertigt werden. Geht es allerdings um den Zugang zur Beschäftigung, kann nach § 8 Abs. 1 AGG eine unterschiedliche Behandlung wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes - auch des Geschlechts - zulässig sein. Dies setzt nach dem Wortlaut von § 8 Abs. 1 AGG voraus, dass dieser Grund wegen der Art der auszuübenden Tätigkeit oder der Bedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellt, sofern der Zweck rechtmäßig und die Anforderung angemessen ist. Dabei kann in unionsrechtskonformer und enger Auslegung in Übereinstimmung mit den Antidiskriminierungsrichtlinien der Europäischen Union - hier mit Art. 14 Abs. 2 der Richtlinie 2006/54/EG (juris: EGRL 54/2006) - und unter Berücksichtigung der Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union nicht der Grund i.S.v. § 1 AGG, auf den die Ungleichbehandlung gestützt ist, sondern nur ein mit diesem Grund im Zusammenhang stehendes Merkmal eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellen.

2. Der Begriff "wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung" i.S.d. Antidiskriminierungsrichtlinien der Europäischen Union und i.S.v. § 8 Abs. 1 AGG bezieht sich auf eine Anforderung, die von der Art der betreffenden beruflichen Tätigkeit oder den Bedingungen ihrer Ausübung objektiv vorgegeben ist. Subjektive Erwägungen reichen nicht aus. Es muss vielmehr ein direkter, objektiv durch entsprechende Analysen belegter und überprüfbarer Zusammenhang zwischen der vom Arbeitgeber aufgestellten beruflichen Anforderung und der fraglichen Tätigkeit bestehen.

3. Die Darlegungs- und Beweislast für das Vorliegen der in § 8 Abs. 1 AGG enthaltenen Voraussetzungen trägt der Arbeitgeber.

Im Falle eines Sportlehrers, welcher sich diskriminiert sah, weil eine sich eine Stellenausschreibung ausschließlich an weibliche Bewerberinnen wandte und seine Bewerbung entsprechend erfolglos war (BAG, 19.12.2019 – 8 AZR 2/19), entschied das Gericht, dass die Absage als Benachteiligung wegen des Geschlechts zu werten und gerade nicht nach § 8 Abs. 1 AGG gerechtfertigt sei, da nicht feststellbar sei, inwieweit das Merkmal „weiblich“ eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung für die ausgeschriebene Stelle war. Das Gericht stellte klar, dass eine solche Anforderung von der Art der betreffenden beruflichen Tätigkeit oder den Bedingungen ihrer Ausübung objektiv vorgegeben sein müsse und dass subjektive Erwägungen alleine nicht ausreichen können. Der Kläger hatte sich ohne Erfolg bei dem Beklagten, einer genehmigten Privatschule in Bayern, auf die für eine „Fachlehrerin Sport (w)“ ausgeschriebene Stelle beworben.

Vorgehend ArbG Nürnberg: 01.02.2018, 16 Ca 3627/17, Urteil
Vorgehend LAG Nürnberg: 20.11.2018, 7 Sa 95/18, Urteil

OVG Nordrhein-Westfalen, Urteil vom 28.06.2018 – 6 A 2016/17
Einheitliche Mindestkörpergröße für den Polizeivollzugsdienst – Benachteiligung weiblicher Bewerberinnen

Leitsätze:

1. Das beklagte Land darf im Rahmen des ihm zustehenden Gestaltungsspielraums durch Erlass eine Mindestkörpergröße als Eignungskriterium für den Zugang zum gehobenen Polizeivollzugsdienst bestimmen. Es hat diesen Spielraum mit der Festlegung einer Mindestkörpergröße von 163 cm rechtsfehlerfrei ausgefüllt.

2. Der Dienstherr ist nicht darauf zu verweisen, als milderes Mittel zur Gewährleistung der Funktionsfähigkeit des Polizeivollzugsdienstes kleinere Polizeibeamte (nur) für Aufgaben einzustellen, auszubilden und einzusetzen, für die es auf die Körpergröße nicht ankommt.

3. Er ist auch nicht verpflichtet, zum Ausgleich der widerstreitenden Rechtspositionen Ausnahmen zu ermöglichen, etwa indem er bei Bewerbern, deren Körpergröße zwischen 160 cm und 162,9 cm liegt, die individuelle körperliche Konstitution und polizeispezifische Leistungsfähigkeit überprüft.

4. Die für beide Geschlechter einheitliche Mindestkörpergröße von 163 cm als Eignungsvoraussetzung für den gehobenen Polizeivollzugsdienst in Nordrhein-Westfalen ist keine verbotene mittelbare Diskriminierung weiblicher Bewerber.

„Die Bestimmung ist aber im Sinne von § 3 AGG, Art. 2 Abs. 1 lit. b) Richtlinie 2006/54/EG durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich. Die Festlegung der einheitlichen Mindestgröße stellt auch nach Art. 14 Abs. 2 Richtlinie 2006/54/EG aufgrund der Art der beruflichen Tätigkeit und der Bedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung dar, die einen rechtmäßigen Zweck verfolgt und angemessen ist."

Vorgehend VG Düsseldorf: 08.08.2017, 2 K 7427/17
Vergleiche auch: OVG Saarland: 25.03.2019 – 1 B 2/19,
Beschluss; OVG Nordrhein-Westfalen: 28.06.2018 – 6 A 2014/17, 6 A 2015/17, Urteil

BAG, Urteil vom 23.11.2017 – 8 AZR 604/16
Formulierung einer Stellenausschreibung – Benachteiligung wegen des Geschlechts, Alters und der ethnischen Herkunft

Leitsatz:

„Das Landesarbeitsgericht hat die Stellenausschreibung der Beklagten aus April 2014 zutreffend dahin ausgelegt, dass der Klammerzusatz „w/m" in der Überschrift sowie im Text der Stellenanzeige hinter der Tätigkeitsbezeichnung „Software Entwickler (Java)" hinreichend und abschließend deutlich macht, dass mit der Stellenausschreibung Frauen wie Männer gleichermaßen angesprochen werden sollten und dass die Formulierung „Unternehmen mit 65 Mitarbeitern" im ersten Satz der Anzeige deshalb ebenso geschlechtsneutral zu verstehen ist, weshalb mit ihr keine Erwartungen oder Anforderungen im Hinblick auf das Geschlecht der Stellenbewerber/innen verbunden sind."

„Die Ausschreibung der Stelle als Vollzeitstelle kann jedenfalls nicht dahin verstanden werden, als habe die Beklagte hiermit signalisiert, an der Einstellung von Frauen nicht interessiert zu sein oder männliche Bewerber zu bevorzugen. Daran ändert auch der Umstand nichts, dass Frauen möglicherweise häufiger an einer Teilzeitstelle interessiert sind und häufiger in Teilzeit arbeiten als Männer. Dieser Umstand erlaubt keinen Rückschluss auf eine Präferenz des Arbeitgebers für männliche Bewerber."

„[(…) dass die Beklagte die Stelle nicht unter Verstoß gegen das Verbot der Diskriminierung wegen des Alters ausgeschrieben hat], gilt zunächst im Hinblick darauf, dass sich die Beklagte in der Stellenausschreibung als ein „junges, dynamisches Unternehmen" beschrieben hat."

„Nach der Systematik des AGG ist jede Benachteiligung im Hinblick auf jeden in § 1 AGG aufgeführten einzelnen Grund gesondert zu überprüfen. Dies findet seine Bestätigung in § 4 AGG, der die unterschiedliche Behandlung wegen mehrerer Gründe i.S.v. § 1 AGG regelt, dabei allerdings keine neue, aus der Kombination mehrerer dieser Gründe resultierende Diskriminierungskategorie schafft, die sich dann feststellen ließe, wenn eine Diskriminierung wegen dieser Gründe - einzeln betrachtet - nicht nachgewiesen ist."

Vorgehend ArbG Lübeck: 02.09.2015, 4 Ca 28/1, Urteil
Vorgehend LAG Schleswig-Holstein: 04.05.2016, 6 Sa 419/15, Urteil
Nachgehend BVerfG, 19.12.2017: 1 BvR 2143/17, Beschluss

LAG Schleswig-Holstein, Urteil vom 02.11.2017 - 2 Sa 262 d/17
Benachteiligung wegen des Geschlechts – Männlicher Bewerber auf die Stelle der Gleichstellungsbeauftragten

Leitsatz:

Ein männlicher Bewerber, der aufgrund seines Geschlechts nicht in die Bewerberauswahl für die zu besetzende Stelle einer kommunalen Gleichstellungsbeauftragten nach § 2 Abs. 3 GO-SH einbezogen wurde, wird nicht unzulässig wegen seines Geschlechts benachteiligt.

„Die Benachteiligung des Klägers wegen seines Geschlechts ist bereits deshalb nach § 8 Abs. 1 AGG zulässig, weil die gesetzliche Grundlage in Schleswig-Holstein für kommunale Gleichstellungsbeauftragte nur weibliche Gleichstellungsbeauftragte vorsieht. Das weibliche Geschlecht stellt daher eine zwingende berufliche Anforderung an die Tätigkeit der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten dar. Der mit der Anforderung „weibliches Geschlecht" verbundene Zweck ist rechtmäßig und die Beschränkung auf das „weibliche Geschlecht" ist angemessen, weil § 2 Abs. 3 KrO-SH i. V. m. dem GstG-SH sowohl verfassungsgemäß als auch europarechtskonform ist."

Vorgehend ArbG Lübeck: 11.05.2017, 1 Ca 51 b/17, Urteil
Nachgehend BAG: 18.04.2018, 8 AZN 973/17, Beschluss: Verwerfung

OVG für das Land Nordrhein-Westfalen, Urteil vom 21.09.2017 – 6 A 916/16
Mindestkörpergröße für die Einstellung in den Polizeivollzugsdienst – Unterschiedliche Regelungen nach Geschlecht – Benachteiligung wegen des Geschlechts – Gesetzesvorbehalt

Leitsätze:

1. Die Festlegung einer Mindestkörpergröße von 163 cm als Eignungskriterium für den Zugang zum gehobenen Polizeivollzugsdienst in Nordrhein-Westfalen ist aus Rechtsgründen nicht zu beanstanden.

2. Die Bestimmung einer darüberhinausgehenden Mindestkörpergröße von 168 cm nur für männliche Bewerber, die der Vermeidung einer Benachteiligung von Frauen dienen soll, ist aber schon deshalb rechtswidrig, weil das beklagte Land sie, ohne vom Parlamentsgesetzgeber dazu ermächtigt worden zu sein, lediglich durch Erlass vorgenommen hat.

Das OVG NRW hat sich nicht abschließend dazu geäußert, ob die Unwirksamkeit der Regelung für die Männer zur Unwirksamkeit der Mindestanforderungen an die Körpergröße der Frauen führt. So hatte das VG Düsseldorf am 08.08.2017, 2 K 7427/17, entschieden, weil beide Festlegungen rechtlich zusammenhingen. Darüber sei in der Entscheidung des OVG NRW nicht zu befinden, da der zu klärende Sachverhalt nicht zu dieser Fragestellung führe.

Vorgehend VG Gelsenkirchen: 14.03.2016, 1 K 3788/14

VG Berlin, Urteil vom 01.06.2017, 5 K 219.16
Festlegung einer Mindestkörpergröße für die Einstellung in den Polizeivollzugsdienst – sachliche Rechtfertigung

Leitsatz:

„Bei der geforderten Eignungsbeurteilung hat der Dienstherr immer auch eine Entscheidung darüber zu treffen, ob der Bewerber den Anforderungen des jeweiligen Amtes in körperlicher Hinsicht entspricht, was nicht allein die gesundheitliche Eignung meint. Entscheidend für die Beurteilung der körperlichen Eignung sind die Anforderungen der jeweiligen Laufbahn, die der Dienstherr bestimmt. Hierbei steht ihm ein weiter Einschätzungsspielraum zu (…).“

„Die Festlegung der Mindestgröße auf 160 cm erweist sich auch als sachgerecht und beurteilungsfehlerfrei.“

„Soweit die Klägerin auf eine mittelbare Ungleichbehandlung und faktische Benachteiligung von Frauen verweist, ist dies wegen des vom Beklagten verfolgten Ziels der ordnungsgemäßen Erfüllung polizeilicher Aufgaben und des Vorliegens sachlicher Gründe – die effektive Ausführbarkeit körperlicher Fixierungs- und Festnahmetechniken und die Vermittlung polizeilicher Durchsetzungsfähigkeit –, die nichts mit geschlechtsbezogener Benachteiligung zu tun haben, mit Art. 3 Abs. 2 Satz 1, Abs. 3 GG, § 2 Abs. 2 des Landesgleichstellungsgesetz – LGG –, §§ 24, 1 und 2 des Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz – AGG – vereinbar.“

„Dass mit einer starren Mindestgrößenvorgabe gewisse Härten einhergehen, ist ebenso wie bei der Regelung bestimmter Lebenssachverhalte durch Stichtage hinzunehmen.“

Nachgehend OVG Berlin-Brandenburg: 10.08.2018, OVG 4 N 20.17, Nicht-Zulassungsbeschluss
So auch OVG Berlin-Brandenburg: Beschluss vom 27.01. 2017 - OVG 4 S 48.16

LAG Köln, Urteil vom 18.05.2017 – 7 Sa 913/16
Diskriminierung von Männern – Formulierung von Stellenausschreibungen

Leitsatz:

Die gezielte Suche eines Autohauses nach einer weiblichen Autoverkäuferin in einer Stellenanzeige ("Frauen an die Macht!") kann nach § 8 Abs.1 AGG gerechtfertigt sein, wenn der Arbeitgeber bisher in seinem gesamten Verkaufs- und Servicebereich ausschließlich männliche Personen beschäftigt hat.

Vorgehend ArbG Köln:10.02.2016, 9 Ca 4843/15, Urteil
Nachgehend BAG: 21.03.2018, 8 AZN 867/17, Beschluss: Verwerfung

LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 27.03.2017 - 3 Sa 487/16
Diskriminierung von Männern – Formulierung von Stellenausschreibungen – Begriff der Bürofee

Leitsatz:

„Zwar hat die Beklagte in ihrer Stellenanzeige auf den Zusatz "m/w" oder "Kauf-frau/-mann" verzichtet. Die Verwendung des Begriffes "Bürofee" als Überschrift belegt jedoch, dass es im Stellenanzeigenmarkt auch die Anschauung gibt, die Suche nach einer "Bürofee" richte sich nicht ausschließlich an weibliche Bewerberinnen, da ansonsten das Kürzel für das männliche Geschlecht unter der Begrifflichkeit "Bürofee" widersprüchlich wäre. Insoweit ist zumindest nachvollziehbar, dass es gesellschaftlich ebenso anerkannt sein kann, dass die Begrifflichkeit "Bürofee" geschlechtsneutral gemeint ist.“

Vorgehend ArbG Mainz: 08.09.2016 – 5 Ca 366/16, Urteil

LAG Frankfurt, Urteil vom 01.11.2016 – 8 Sa 301/16
Angaben im Onlinebewerbungsformular – Ausschlussfrist nach § 15 Abs. 4 S. 2 AGG

Leitsatz:

Nach § 15 Abs. 4 Satz 2 AGG beginnt die Frist im Fall einer Bewerbung oder eines beruflichen Aufstiegs mit Zugang der Ablehnung. § 15 Abs. 4 Satz 2 AGG ist im Falle einer Bewerbung oder eines angestrebten beruflichen Aufstiegs unionsrechtskonform dahingehend auszulegen, dass die Ausschlussfrist mit dem Zeitpunkt beginnt, zu dem dem Beschäftigten die Ablehnung zugegangen ist und er zusätzlich Kenntnis von der Benachteiligung erlangt hat. Der Zeitpunkt des Zugangs der Ablehnung stellt damit den frühestmöglichen Zeitpunkt des Fristbeginns dar. Dieser einschränkenden Auslegung bedarf es jedoch nur, wenn die Ablehnung nicht selbst bereits genügt, Kenntnis von der Benachteiligung zu vermitteln. Einer tatsächlichen Kenntnisnahme des Ablehnungsschreibens bedarf es nicht. Der Zeitpunkt des Zugangs der Ablehnung bestimmt sich nach § 130 Abs. 1 BGB. Nicht erforderlich ist für den Fall des Zugangs - anders als für den Fall der Kenntnisnahme der die Benachteiligung begründenden Umstände - ein Rückgriff auf die Maßstäbe des § 199 Abs. 1 Nr. 2 BGB. Dies folgt daraus, dass der Zugang einer sich im Machtbereich des Empfängers befindlichen Ablehnung nicht von Auskünften und Informationen Dritter abhängig ist. Der Empfänger der Ablehnung hat es vielmehr selbst in der Hand, die von ihm zur Verfügung gestellten Empfangseinrichtungen zu kontrollieren.

Bei der Ablehnung einer Bewerbung handelt es sich zwar um keine Willenserklärung iSd. § 130 BGB, sondern um eine rechtsgeschäftsähnliche Handlung. Auf rechtsgeschäftsähnliche Handlungen sind die Vorschriften über die Willenserklärung aber entsprechend ihrer Eigenart anzuwenden.

Nach Auffassung des Gerichts rechtfertigen weder die Angabe des Geschlechts bei der Anrede noch die Nennung des Vornamens den Schluss, dass es der Beklagten darum ging, zuvorderst einen männlichen Bewerberkreis anzusprechen.

Der Umstand, dass der Bewerber in dem Onlinebewerbungsformular sein Alter eintragen konnte, führt außerdem nicht zu der Annahme, die Beklagte habe ein bestimmtes Lebensalter bei der Stellenbesetzung vorausgesetzt.

Vorgehend ArbG Frankfurt: 11.01.2016, 9 Ca 4991/15, Urteil
Nachgehend BAG: 08.02.2017, 8 AZA 63/16, Beschluss: PKH bewilligt
BAG, 23.11.2017: 8 AZR 26/17, Versäumnisurteil: Zurückweisung
BAG, 07.06.2018: 8 AZR 26/17, Urteil: Verwerfung
BAG, 29.10.2018: 8 AZA 44/18, Beschluss: PKH abgelehnt

VG Düsseldorf, Beschluss vom 05.09.2016 - 2 L 2866/16
Frauenquote – Benachteiligung von Männern - Bestenauslese

Leitsatz:

„Ein Beamter hat zwar keinen Anspruch auf Übertragung eines Beförderungsamtes, er hat aber ein Recht darauf, dass der Dienstherr eine rechts-, insbesondere ermessensfehlerfreie Entscheidung über die Vergabe des Beförderungsamtes trifft. Materiell-rechtlich hat der Dienstherr bei seiner Entscheidung darüber, wem von mehreren Bewerbern er die Stelle übertragen will, das Prinzip der Bestenauslese zu beachten und Eignung, Befähigung und fachliche Leistung der Konkurrenten zu bewerten und zu vergleichen“

„Nach höchstrichterlicher Rechtsprechung ist es demzufolge unzulässig, wenn der Dienstherr allein aufgrund gleicher Gesamturteile der Bewerber "vorschnell" etwa auf das Hilfskriterium "weibliches Geschlecht" zurückgreift und Frauen unter Verstoß gegen Art. 33 Abs. 2 GG (Bestenauslese) bevorzugt. Einem solchen Hilfskriterium darf erst dann Bedeutung beigemessen werden, wenn sich aus dem Vergleich der Beurteilungen anhand leistungsbezogener Kriterien auch unter Berücksichtigung der Einzelmerkmale kein Vorsprung eines Bewerbers ergibt.“

Hinsichtlich der Wirksamkeit der Vorschrift des § 19 Abs. 6 LBG NRW fand das Gericht verfassungsrechtliche Bedenken. Hinsichtlich des Regelungsinhalts habe der Gesetzgeber auf Bundesebene von seiner Gesetzgebungskompetenz Gebrauch gemacht und in § 9 BeamtStG die Anforderungen an eine Auswahlentscheidung getroffen. § 19 Abs. 6 LBG NRW verkürze insoweit die Anforderungen an eine Auswahlentscheidung, weshalb die Verfassungsmäßigkeit dieser Vorschrift fraglich sei.

LAG Baden- Württemberg, Urteil vom 29.04.2016 – 19 Sa 45/15
Ablehnung als Zugbegleiterin wegen zu geringer Körpergröße – sachliche Rechtfertigung

Leitsätze:

1. Durch Anforderungen an die Körpergröße als Einstellungsvoraussetzung werden Frauen gegenüber Männern mittelbar benachteiligt.

2. Die Anforderungen einer bestimmten Körpergröße für die Einstellung als Zugbegleiter/ Zugbegleiterin ist nicht sachlich gerechtfertigt.

Vorgehend ArbG Karlsruhe: 31.07.2015, 1 Ca 19/15, Urteil

BAG, Urteil vom 17.12.2015 - 8 AZR 421/14
Trans* - Verhältnis von Geschlecht und Sexualität – Darlegungslast nach § 22 AGG

Leitsatz:

Obwohl Transsexualität nicht zu den in § 1 AGG genannten Gründen gehört, kann sie sowohl im Rahmen des Grundes „Geschlecht“ als auch des Grundes „sexuelle Identität“ berücksichtigt werden. Dass der nationale Gesetzgeber Transsexualität dem Grund „sexuelle Identität“ zuordnet, während die EU-Richtlinie den Grund „Geschlecht“ benennt, stehe dem nicht entgegen. Vielmehr sei in unionsrechtskonformer Auslegung des § 1 AGG Transsexualität sowohl vom Grund „Geschlecht“ als auch „sexuelle Orientierung“ erfasst. Nach Auffassung des Gerichts reicht es, wenn eine Person, die sich durch eine Benachteiligung, wegen ihrer Transsexualität für beschwert hält, entsprechend der Darlegungslast aus § 22 AGG Indizien vorträgt, die nach überwiegender Wahrscheinlichkeit darauf schließen lassen, dass sie als eine solche Person wahrgenommen und deshalb benachteiligt wurde.

Das BAG hat das angefochtene Urteil aufgehoben und die Sache zur neuen Verhandlung und Entscheidung an das LAG zurückverwiesen.

Vorgehend ArbG Mainz: 05.09.2013, 3 Ca 234/13, Urteil
LAG Rheinland-Pfalz: 09.04.2014, 7 Sa 501/13, Urteil

LAG Hamm, Urteil vom 11.06.2015 - 11 Sa 194/15
Benachteiligung wegen des Geschlechts – Vereinbarkeit von Familie und Beruf – tradierte Geschlechterrollen

Leitsatz:

Nach Auffassung des Gerichts kann eine Äußerung des Arbeitgebers, die auf tradierte geschlechterspezifische Rollenvorstellungen als Grundlage für die Personalauswahl schließen lässt, eine unmittelbare Benachteiligung wegen des Geschlechts darstellen.

Vorgehend ArbG Siegen: 22.01.2013, 1 Ca 907/12, Urteil
LAG Hamm (Westfalen): 06.06.2013, 11 Sa 335/13
BAG, 18.11.2014: 8 AZR 753/13

LAG Schleswig-Holstein, Urteil vom 02.12.2014 – 1 Sa 236/14
Anforderungen in Stellenausschreibung – vergleichbare Situation von Bewerber*innen

Leitsätze:

1. Wird in einer Stellenausschreibung für eine/n JAVA-Entwickler/in im Hinblick auf die konkreten Anforderungen der zu besetzenden Stelle u.a. "mehrjährige Berufspraxis in der Programmierung von Online-Shops" sowie "mehrjährige Erfahrung mit der Programmierung von JAVA" verlangt, handelt es sich um Umstände, die das formelle Anforderungsprofil der zu besetzenden Stelle beschreiben.

2. Ein Stellenbewerber (m/w), der diese Anforderungen nicht erfüllt, ist für die Stelle objektiv nicht geeignet und befindet sich damit im Sinne der Rechtsprechung des BAG nicht in einer vergleichbaren Situation mit den Bewerbern, die diese Anforderungen erfüllen.

3. Ein Anspruch auf Entschädigung nach dem AGG scheidet dann aus, ohne dass es auf das Vorliegen von Diskriminierungsindizien ankommt.

Vorgehend ArbG Elmshorn: 13.06.2014, 3 Ca 58 d/14, Urteil
Nachgehend BAG: 21.05.2015, 8 AZN 1121/14, Beschluss: Zurückweisung
BAG: 27.09.2017, 8 AZA 55/17, Beschluss: Zurückweisung

LAG Köln, Urteil vom 25.06.2014 - 5 Sa 75/14
Mindestgröße für Pilot*innen – mittelbare Diskriminierung – Tarifvertrag – sachliche Rechtfertigung

Leitsätze:

1. Ein Tarifvertrag, der für den Zugang zur Pilotenausbildung eine Mindestgröße von 165 cm verlangt, benachteiligt Frauen mittelbar wegen ihres Geschlechts. Die Regelung ist nicht gerechtfertigt. Sie ist nicht erforderlich, um die Sicherheit des Flugverkehrs zu gewährleisten.

2. Für die Geltendmachung eines Entschädigungsanspruchs nach § 15 Abs. 2 AGG ist der potentielle Arbeitgeber nach § 6 Abs. 2 Nr. 1 AGG, der die Stelle ausgeschrieben und Bewerbungen dafür erbeten hat, der richtige Anspruchsgegner. Danach ist eine Fluggesellschaft, die das Auswahlverfahren für die Pilotenausbildung durchführt, für Ansprüche aus dem AGG nicht passiv legitimiert, wenn der Schulungsvertrag bei einer erfolgreichen Bewerbung mit ihrer Tochtergesellschaft abgeschlossen wird.

3. Außerhalb des Anwendungsbereiches des AGG kommen bei einer mittelbaren Geschlechtsdiskriminierung deliktische Ansprüche wegen Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts in Betracht.

4. Ein Schadensersatzanspruch aus § 823 Abs. 1 wegen Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts setzt nicht voraus, dass es sich um einen schwerwiegenden Eingriff handelt. Allerdings sind nur solche materiellen Schäden zu ersetzen, die in den Schutzbereich des allgemeinen Persönlichkeitsrechts fallen. Dies setzt einen Eingriff in die Vermögenswerten Bestandteile des allgemeinen Persönlichkeitsrechts voraus.

5. Die schuldhafte Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts begründet einen Anspruch auf eine Geldentschädigung, wenn es sich um einen schwerwiegenden Eingriff handelt und die Beeinträchtigung nicht in anderer Weise befriedigend aufgefangen werden kann.

Vorgehend ArbG Köln: 28.11.2013 – 15 Ca 3879/13, Urteil
Nachgehend BAG: 13.11.2014 – 8 AZN 835/14, Beschluss
BAG: 18.02.2016 - 8 AZR 638/14, Beschluss
BAG: 18.02.2016 - 8 AZR 770/14, Beschluss

VG Arnsberg, Urteil vom 14.08.2013 – 2 K 2669/11
Männlicher Bewerber auf Stelle als Gleichstellungsbeauftragte – Beamte

Leitsatz:

„Die Bestimmungen des AGG - insbesondere des § 15 AGG - finden über § 24 Abs. 1 Nr. 1 AGG auch im vorliegenden Fall Anwendung. Es handelt sich in den Fällen der Nr. 1 um öffentlich-rechtliche Ansprüche beamtenrechtlicher Natur, für deren gerichtliche Durchsetzung der Rechtsweg zu den Verwaltungsgerichten gegeben ist.“

„Ein Anspruch nach § 15 Abs. 1 AGG setzt zunächst voraus, dass der Arbeitgeber gegen das Benachteiligungsverbot des § 7 Abs. 1 AGG i.V.m. § 1 AGG verstoßen hat.“

„Indes erfolgte die ungünstige Behandlung des Klägers nicht in einer "vergleichbaren Situation" i.S.d. § 3 Abs. 1 Satz 1 AGG. Allein die Tatsache, dass eine Person eine ungünstige Behandlung erfährt stellt noch keine Zurücksetzung dar, die Rechtsfolgen entsprechend dem Regelungsziel des AGG auslösen könnte.“

„Das Vorliegen einer vergleichbaren Situation setzt vielmehr voraus, dass der Kläger objektiv für die Position der Gleichstellungsbeauftragten geeignet war, denn vergleichbar ist die Auswahlsituation nur für Arbeitnehmer, die gleichermaßen die objektive Eignung für die zu besetzende Stelle aufweisen. Objektiv ungeeignete Bewerber können gar nicht "wegen" ihres Geschlechts benachteiligt werden.

Wie sich bereits aus dem Wortlaut, dem Zweck der Regelung und dem Sinnzusammenhang zu den §§ 1, 3 und 7 AGG ergibt, soll nicht "jeder", sondern nur "der" benachteiligte Bewerber einen Schadensersatz nach § 15 Abs. 1 AGG beanspruchen können. Im Besetzungsverfahren kann danach nur im Rechtssinne benachteiligt werden, wer objektiv für die zu besetzende Stelle in Betracht kommt und sich im Übrigen auch subjektiv ernsthaft beworben hat. An beiden Voraussetzungen fehlt es hier bereits."

„Unabhängig davon hat der Kläger auch deshalb keinen Schadensersatzanspruch, da er sich ein Mitverschulden i.S.d. § 254 Abs. 1 BGB, der auch im Rahmen des § 15 Abs. 1 AGG Anwendung findet, anrechnen lassen muss, dass so schwerwiegend ist, dass der Schadensersatzanspruch auch unter diesem Gesichtspunkt vollständig ausgeschlossen ist. Denn der Kläger hat es unterlassen nach der Ablehnung seiner Bewerbung um einstweiligen Rechtsschutz nachzusuchen, um sich so wenigstens die Chance auf die Stelle ggfs. durch eine erneute Einbeziehung in das Stellenbesetzungs- und Auswahlverfahren zu erhalten."

LAG Niedersachsen, Urteil vom 19.04.2012 – 4 SaGa 1732/11

Geschlecht als wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung - Stellenausschreibung

Leitsatz:

„§ 8 Abs. 1 AGG stellt mit dem Erfordernis, das Merkmal nach § 1 AGG müsse eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung für die Tätigkeit darstellen, nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts inhaltlich keine geringeren Anforderungen an die Rechtfertigung einer Ungleichbehandlung als § 611a BGB in der bis 17.08.2006 geltenden Fassung. Diese hat für die Zulässigkeit der Differenzierung nach dem Geschlecht verlangt, dass diese unverzichtbare Voraussetzung für die Erbringung der Tätigkeit ist. Dementsprechend kann das Geschlecht nur dann im Sinne des § 8 Abs. 1 AGG eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung bilden, wenn die Tätigkeit ohne das Merkmal jedenfalls nicht ordnungsgemäß durchgeführt werden kann. Abzustellen ist auf die konkret vom Arbeitnehmer auszuübende Tätigkeit, die sich nach dem vom Arbeitgeber festgelegten Unternehmenskonzept richtet. Das vom Arbeitgeber geforderte Merkmal muss, um wesentlich sein zu können, für die vom Arbeitgeber vorgegebene berufliche Anforderung eine prägende Bedeutung haben, wobei es nicht darauf ankommt, welcher zeitlicher Anteil der Tätigkeit betroffen ist, sondern darauf, ob das Merkmal für die Erreichung des unternehmerischen Zwecks erforderlich ist. Das Differenzierungsmerkmal darf nicht nur für unbedeutende, für den Arbeitsplatz nicht charakteristische Tätigkeiten notwendig sein."

Das LAG stellte fest, dass ein Konzept, die Aufgaben des Amtsvormunds nach § 55 Abs. 2 SGB VII sowohl einer weiblichen als auch einem männlichen Bediensteten zu übertragen, um den Mündeln zur Wahrung der Intimsphäre eine Auswahl zu ermöglichen, zulässig ist.

Im vorliegenden Fall hatte die Verfügungsbeklagte die Aufgaben des Amtsvormunds lediglich einem männlichen Bediensteten übertragen. Zur Verbesserung der Betreuungsmöglichkeiten beabsichtigte sie, die Aufgaben einer weiteren Bediensteten zu übertragen und schrieb eine Stelle als Amtsvormundin und Amtspflegerin intern aus.

Geklagt hatte ein Mitarbeiter, dessen Bewerbung die Verfügungsbeklagte mit Hinweis, dass die Stelle mit Blick auf die Bedürfnisse weiblicher Mündel mit einer Frau besetzt werden soll, abgelehnt hatte. Der Mitarbeiter erachtete diese Beschränkung als rechtswidrig und beantragte der Verfügungsbeauftragten im Wege der einstweiligen Verfügung zu untersagen, die ausgeschriebene Stelle endgültig zu besetzen.

Das Gericht wies - ebenso wie das Arbeitsgericht Göttingen - die Klage ab. Die Ausschreibung und Besetzung einer Stelle als Amtsvormund nur für ein Geschlecht sei wegen beruflicher Anforderungen gerechtfertigt und stelle eine zulässige Ungleichbehandlung wegen des Geschlechts nach § 8 Abs. 1 AGG dar.

Vorgehend ArbG Göttingen: 23.11.2011 – 4 Ga 3/11 Ö, Urteil

OLG Karlsruhe, Urteil vom 13.09.2011 – 17 U 99/10
Benachteiligende Stellenausschreibung – generisches Maskulinum – rechtsmissbräuchliche Bewerbung

Leitsätze:

1. Der Begriff "Geschäftsführer" ist ohne weitere Zusätze keine geschlechtsneutrale, sondern eine männliche Berufsbezeichnung. Eine Stellenausschreibung unter der Überschrift "Geschäftsführer" verletzt jedenfalls dann das Gebot zur geschlechtsneutralen Stellenausschreibung nach §§ 7 Abs. 1, 11 AGG, wenn nicht im weiteren Text der Anzeige auch weibliche Bewerber angesprochen werden.

2. Die nicht geschlechtsneutrale Stellenausschreibung stellt ein Indiz dar, das eine Benachteiligung wegen des Geschlechts vermuten lässt und zur Beweislastumkehr nach § 22 AGG führt. Der Arbeitgeber muss dann nachweisen, dass in dem "Motivbündel", das die Auswahlentscheidung beeinflusst hat, das Geschlecht überhaupt keine Rolle gespielt hat. Dieser Nachweis ist nicht schon dadurch geführt, dass eine andere Bewerberin zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen wurde.

3. Der Entschädigungsanspruch nach § 15 Abs. 2 AGG ist ausgeschlossen, wenn die Bewerbung rechtsmissbräuchlich war, weil der Bewerber/die Bewerberin sich subjektiv nicht ernsthaft um die Stelle beworben hat oder objektiv für diese nicht in Betracht kam. Hierfür trägt der Arbeitgeber die Beweislast.

Vorgehend LG Karlsruhe: 22.03.2011 – 2 O 279/09l, Urteil

BAG, Urteil vom 18.03.2010 - 8 AZR 77/09
Stelle der Gleichstellungsbeauftragten – Geschlecht als wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung

Leitsatz:

„Die objektive Eignung eines Bewerbers ist keine Tatbestandsvoraussetzung für einen Anspruch nach § 15 Abs. 1 oder 2 iVm. § 6 Abs. 1 Satz 2 AGG“.

„Das weibliche Geschlecht ist für die zu besetzende Stelle wegen der Art der auszuübenden Tätigkeit eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung, deren Zweck rechtmäßig und die angemessen ist. Das weibliche Geschlecht ist für die von der Beklagten vorgegebene berufliche Anforderung prägend und betrifft nicht nur unbedeutende, für den Arbeitsplatz nicht charakteristische Arbeiten. Auf der Integrationsarbeit liegt nach dem von der Beklagten erstellten Stellenprofil ein Schwerpunkt der Tätigkeit und der Zusammenarbeit mit frauenrelevanten Organisationen und der Unterstützung in Fällen von Frauendiskriminierung kommt jedenfalls keine nur untergeordnete Bedeutung zu.“

Mit dieser Begründung hat das BAG die Klage eines männlichen Bewerbers für die Stelle der Gleichstellungsbeauftragten auf Schadensersatz nach § 15 Abs. 2 AGG abgewiesen. Die beklagte Stadt hatte eine Stelle für eine Gleichstellungsbeauftragte nur für Frauen ausgeschrieben. Schwerpunkt ihrer Tätigkeit sollte u. a. die Integrationsarbeit mit zugewanderten Frauen und deren Beratung sein. Die Bewerberin sollte über ein abgeschlossenes Fachhochschulstudium oder eine vergleichbare Ausbildung in einer pädagogischen bzw. geisteswissenschaftlichen Fachrichtung verfügen.

Der Kläger ist Diplomkaufmann und Diplomvolkswirt und sah sich gleichwohl qualifiziert, nachdem er als Betriebsratsmitglied bereits das Amt des stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragten innehatte, und bewarb sich auf diese Stelle. Die Bewerbung wurde zurückgewiesen mit der Begründung, dass die Stelle nach § 15 der Niedersächsischen Gemeindeordnung mit einer Frau zu besetzen sei und er die übrigen Voraussetzungen nicht erfülle.

Die hiergegen gerichtete Klage auf Schadensersatz blieb in allen drei Instanzen erfolglos. Zwar ist die Beklagte zu Unrecht davon ausgegangen, dass der Kläger als Diplomvolkswirt mangels einer geisteswissenschaftlichen Ausbildung für die Stelle objektiv ungeeignet sei. Die Beschränkung der Stellenausschreibung auf Frauen sei aber gem. § 8 Abs. 1 AGG zulässig, weil das Geschlecht hier nach der Art der auszuübenden Tätigkeit eine wesentliche und entscheidende Bedeutung zukommt.

Vorgehend ArbG Lingen: 20.12.2007, 1 Ca 246/07, Urteil
LAG Niedersachsen: 05.12.2008, 16 Sa 236/08, Urteil

BAG, Urteil vom 28.05.2009 - 8 AZR 536/08
Geschlecht als wesentliche und entscheidende Anforderung – Mädcheninternat

Leitsatz:

Eine unterschiedliche Behandlung wegen des Geschlechts ist zulässig, wenn das Geschlecht des Stelleninhabers eine wesentliche und entscheidende Anforderung im Sinne des § 8 Abs. 1 AGG darstellt.

Der Träger eines Mädcheninternats darf bei der Besetzung einer Betreuerstelle die Bewerberauswahl auf Frauen beschränken, wenn die Tätigkeit auch mit Nachtdiensten im Internat verbunden ist. Nach Auffassung des BAG stellt das weibliche Geschlecht in diesem Fall eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung i. S. d. § 8 AGG dar. Dabei steht es dem Arbeitgeber grundsätzlich frei festzulegen, welche Arbeiten auf einem zu besetzenden Arbeitsplatz zu erbringen sind.

Vorgehend ArbG Trier: 21.11.2007, 1 Ca 1288/07, Urteil
LAG Rheinland-Pfalz: 20.03.2008, 2 Sa 51/08, Urteil
Nachgehend BVerfG: 02.11.2009, 1 BvR 2489/09, Beschluss

LAG Frankfurt, Urteil vom 03.02.2009 – 12 Sa 28/08
Generisches Maskulinum – Formulierung einer Stellenausschreibung

Leitsatz:

„Die Stellenausschreibung ist jedoch kein hinreichendes Indiz für eine Benachteiligung der Klägerin wegen ihres Geschlechts; denn die Stellenausschreibung ist nach ihrem gesamten Inhalt geschlechtsneutral formuliert und nicht nur auf Männer zugeschnitten. Bei der Beurteilung dieser Frage kann nicht isoliert nur auf die Überschrift und die dortige Positionsbezeichnung, die in der Tat männlich formuliert ist, abgestellt werden. Auch der übrige Text ist zu berücksichtigen, soweit er beim Lesen leicht zugänglich ist. Das trifft auf die „Hinweise für Bewerber/innen“ zu. Der Schriftzug ist in Fettdruck gehalten und auf diese Weise, wie die weiteren Überschriften zu den einzelnen Absätzen der Ausschreibung auch, nicht zu übersehen. Dem Ausschreibungstext ist mit dem Wort „Bewerber/innen“ in aller Deutlichkeit zu entnehmen, dass sich die Ausschreibung sowohl an Männer als auch an Frauen richtet. Durch die Verwendung dieses beide Geschlechter einschließenden Begriffs ist es auch gerechtfertigt, die Bezeichnung „Assistent“ nicht als Hinweis darauf, dass nur männliche Bewerber erwünscht sind, anzusehen, sondern mit dem Arbeitsgericht als geschlechtsneutrale Dienstpostenbeschreibung.“

Vorgehend ArbG Gießen: 15.11.2007 – 1 Ca 384/07, Urteil

LAG Düsseldorf, Urteil vom 12.11.2008 - 12 Sa 1102/08
Formulierung einer Stellenausschreibung – Frauenförderung – Benachteiligung von Männern

Leitsatz:

Weist der öffentliche Arbeitgeber in einer ansonsten geschlechtsneutral gehaltenen Ausschreibung darauf hin, dass „ein besonderes Interesse an Bewerbungen von Frauen bestehe“, werden hierdurch männliche Stellenbewerber nicht im Sinne des AGG unzulässig benachteiligt, wenn in der für die Stelle maßgeblichen Vergleichsgruppe Frauen unterrepräsentiert sind.

Das LAG Düsseldorf hatte darüber zu entscheiden, ob durch den Hinweis in der Stellenausschreibung eines öffentlichen Arbeitgebers - dass ein besonderes Interesse an Bewerbungen von Frauen bestehe - Männer diskriminiert werden.

Unter Berufung auf das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz sah sich der Kläger dadurch diskriminiert und begehrte Schadenersatz in Höhe von 24 Monatsgehältern, nachdem seine Bewerbung um die Stelle als Diplom-Sportlehrerin bzw. Diplom-Sportlehrer nicht zum gewünschten Erfolg geführt hatte und stattdessen eine Frau für die ausgeschriebene Tätigkeit ausgewählt worden war.

Nachdem das ArbG Düsseldorf erstinstanzlich dem Kläger teilweise Recht gegeben hatte, wies das LAG Düsseldorf in der Berufungsinstanz die Klage vollständig ab.

Das LAG stellte fest, dass der in Rede stehende Ausschreibungstext grundsätzlich geschlechtsneutral gehalten und das Bewerbungsverfahren ausschließlich an sachlichen Kriterien ausgerichtet war. Der vom Kläger monierte frauenfördernde Hinweis sei nicht nur dem Landesgleichstellungsgesetz NRW geschuldet, sondern auch nach § 5 AGG als positive Maßnahme gerechtfertigt, wenn, wie im entschiedenen Fall, in der für die Stelle maßgeblichen Laufbahngruppe Frauen insgesamt unterrepräsentiert sind. Wegen der grundsätzlichen Bedeutung der entscheidungserheblichen Rechtsfragen hat das LAG für den Kläger die Revision an das BAG zugelassen.

Vorgehend ArbG Düsseldorf: 10.06.2008, 11 Ca 754/08, Urteil
Nachgehend BAG: 01.04.2010, 8 AZR 4/09, sonstige Erledigung: Rücknahme

ArbG Hamburg, Urteil vom 06.08.2008 - 3 Ca 141/08
Formulierung einer Stellenausschreibung – Benachteiligung von Männern – vergleichbare Situation

Leitsätze:

1. Die Ausschreibung der Beklagten verstößt gegen das Benachteiligungsverbot im Sinne des §§ 7 Abs. 1 und 11 AGG. Durch die Formulierung „Bürokauffrau/Reno" werden männliche Bewerber wegen ihres Geschlechts benachteiligt.

2. Ein Anspruch des Klägers scheitert jedoch an dessen objektiver Eignung, wenn er die in der Ausschreibung genannten Anforderungen und/oder die beruflichen Qualifikationserfordernisse nicht erfüllt.

LAG Hamm, Urteil vom 24.04.2008 - 11 Sa 95/08
Formulierung einer Stellenausschreibung – Veröffentlichung durch Bundesagentur für Arbeit – unzulässige Verkürzung

Leitsätze:

1. Eine Stellenanzeige „Hotelfachfrau (Hotelfachmann, -frau)" genügt dem AGG.

2. Wendet sich der Personal suchende Arbeitgeber an die Bundesagentur für Arbeit und schaltet diese daraufhin eine Internetanzeige „Hotelfachfrau (Hotelfachmann, -frau)", so ist eine daraus hergeleitete und unzulässig verkürzte Anzeige „Hotelfachfrau" eines privaten Internetportals kein tragfähiges Indiz für einen Diskriminierungswillen des Arbeitgebers im Sinne des § 22 AGG.

3. Etwas anders würde nur dann gelten, wenn der Arbeitgeber die unzulässige Verkürzung der Stellenanzeige nachweislich veranlasst oder wissentlich geduldet hätte.

Vorgehend ArbG Münster: 20.11.2007 – 3 Ca 1839/07, Urteil
Nachgehend BAG: 22.10.2009, 8 AZR 520/08, Urteil: Verwerfung

ArbG Stuttgart, Urteil vom 05.09.2007 - 29 Ca 2793/07
Formulierung einer Stellenausschreibung – Benachteiligung wegen des Geschlechts und Alters

Leitsatz:

Das Gericht entschied, dass die geschlechtsbezogene Stellenanzeige "Außendienst-Verkäufer", sich ausschließlich an männliche Bewerber richtet und damit eine den fachlichen Qualifikationen der Ausschreibung gerecht werdende Bewerberin diskriminiert und gegen § 11 in Verbindung mit § 7 Abs. 1 AGG verstößt.

Zwar stelle die mangelnde fachliche Eignung der Bewerberin ein weiteres Motiv für die Nichteinstellung dar, für einen Verstoß gegen § 7 AGG sei aber nicht erforderlich, dass der betreffende Grund das ausschließliche Motiv für das Handeln des Benachteiligenden ist. Vielmehr läge eine verbotene Benachteiligung schon dann vor, wenn der Benachteiligende aus einem Motivbündel gehandelt hat und der Grund nach § 1 AGG jedenfalls gegenüber anderen Motiven nicht unbedeutend ist.

Durch den Hinweis in der Stellenanzeige, dass Bewerber „idealerweise nicht älter als 45“ sein sollten, werde nach Ansicht des Gerichts eine Indizwirkung für eine unzulässige Diskriminierung ausgelöst. Hat der Arbeitgeber aber dennoch ältere Bewerber eingestellt, könne er diese Indizwirkung widerlegen.

1.2.2 Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen einschließlich Arbeitsentgelt

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 05.12.2024 – 8 AZR 370/20
Teilzeitbeschäftigung – Überstundenzuschläge

Leitsätze:

1. Eine tarifvertragliche Regelung, die für das Verdienen von Überstundenzuschlägen auch bei Teilzeitarbeit das Überschreiten der regelmäßigen Arbeitszeit eines in Vollzeit beschäftigten Arbeitnehmers voraussetzt, behandelt in Teilzeit beschäftigte Arbeitnehmer wegen der Teilzeit schlechter als vergleichbare Vollzeitarbeitnehmer. Sie verstößt gegen das Verbot der Diskriminierung von in Teilzeit beschäftigten Arbeitnehmern nach § 4 Abs. 1 TzBfG, wenn es an sachlichen Gründen für die Ungleichbehandlung fehlt.

2. Liegen sachliche Gründe für die Ungleichbehandlung nicht vor, bewirkt eine solche tarifvertragliche Regelung zugleich eine gegen § 7 Abs. 1 AGG verstoßende mittelbare Benachteiligung weiblicher Arbeitnehmer wegen des Geschlechts, wenn innerhalb der Gruppe der in Teilzeit beschäftigten Arbeitnehmer signifikant mehr Frauen als Männer vertreten sind.

Vorgehend Hessisches LAG: 19.12.2019 - 5 Sa 436/19
ArbG Fulda: 17.01.2019 - 2 Ca 73/18

LArbG Stuttgart, Urteil vom 01.10.2024 – 2 SA 14/24
Equal Pay – Entgelttransparenz – Gleichbehandlungsgrundsatz – Medianentgelt – Befristung – Beschäftigung

Leitsätze:

1. Sowohl § 22 AGG als auch Art. 19 RL 2006/54/EG erfordern als Beweismaß eine überwiegende Kausalitätswahrscheinlichkeit für eine geschlechtsbedingte Benachteiligung, die tatrichterlich unter Würdigung aller Umstände im Rahmen freier richterlicher Beweiswürdigung festzustellen ist. Absolute Indizien, die einen "Automatismus" im Hinblick auf die Kausalitätswahrscheinlichkeit auslösen, gibt es nicht (im Anschluss an BAG 26.06.2014 - 8 AZR 547/13).

2. Die Indizwirkung iSv. § 22 AGG kann nicht isoliert von der konkret behaupteten Benachteiligung und der mit dem Antrag begehrten Rechtsfolge bestimmt werden. Art. 157 AEUV bzw. § 3 Abs. 1, § 7 EntgTranspG verlangen nicht irgendein Indiz i.S.v. § 22 AGG für eine Vergütungsdiskriminierung mit der Folge eines Anspruchs auf den maximal denkbaren Differenzbetrag ohne Betrachtung der Reichweite der konkreten Indizwirkung.

3. Steht fest, dass die Vergütung eines zum Paarvergleich herangezogenen männlichen Kollegen oberhalb des Medianentgelts der männlichen Vergleichsgruppe liegt (anders als in BAG 16.02.2023 - 8 AZR 450/21), besteht keine hinreichende Kausalitätsvermutung dahingehend, dass die volle Differenz des individuellen Entgelts einer Klägerin zum individuellen Entgelt des namentlich benannten männlichen Kollegen auf einer geschlechtsbedingten Benachteiligung beruht. Vielmehr ist die im Medianentgelt der männlichen Vergleichsgruppe zum Ausdruck kommende Information geeignet, die aus dem Paarvergleich folgende erste Anscheinswirkung einer geschlechtsbedingten Benachteiligung in Höhe der Differenz des Medianentgelts der männlichen Vergleichsgruppe zum individuellen Entgelt des herangezogenen Vergleichskollegen zu entkräften.

Steht zudem fest, dass die individuelle Vergütung einer Klägerin unterhalb des vom Arbeitgeber konkret bezifferten Medianentgelts der weiblichen Vergleichsgruppe liegt (anders als in BAG 21.01.2021 - 8 AZR 488/19), besteht auch keine hinreichende Kausalitätsvermutung dahingehend, dass die volle Differenz des individuellen Entgelts der Klägerin zum Medianentgelt der männlichen Vergleichsgruppe auf einer geschlechtsbedingten Benachteiligung beruht. Die im Medianentgelt der Vergleichsgruppe des weiblichen Geschlechts zum Ausdruck kommende Information ist geeignet, die erste Anscheinswirkung einer geschlechtsbedingten Benachteiligung in Höhe der Differenz des individuellen Entgelts der Klägerin zum Medianentgelt der weiblichen Vergleichsgruppe zu entkräften. Es verbleibt dann eine überwiegende Kausalitätswahrscheinlichkeit für eine geschlechtsbedingte Benachteiligung in Höhe der Differenz der beiden Medianentgelte, wenn das Medianentgelt der männlichen Vergleichsgruppe oberhalb des Medianentgelts der weiblichen Vergleichsgruppe liegt.

4. Verteilt der Arbeitgeber freiwillig virtuelle Aktien an Führungskräfte auf einem Zuteilungsband in unterschiedlicher Höhe anhand des Kriteriums der "zukünftig erwarteten Performance" , welche dem prognostizierten "Beitrag der Führungskraft zum Wertzuwachs des Unternehmens" entsprechen soll, ist der Arbeitgeber bei der verteilenden Entscheidung an den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz gebunden. § 315 BGB findet in diesem Zusammenhang keine Anwendung.

5. Der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz ist bei Differenzierungen innerhalb der begünstigten Gruppe auf den Durchschnittswert gerichtet (im Anschluss an BAG 23. Februar 2011 - 5 AZR 84/10). In diesem Umfang kann eine "Anpassung nach oben" verlangt werden, jedoch keine "Anpassung nach ganz oben" (entgegen LAG Düsseldorf 20.04.2023 - 13 Sa 535/22).

6. Verzichtet ein Arbeitgeber nach einer von ihm selbst gesetzten Regel bei der freiwilligen Verteilung virtueller Aktien bewusst auf die Anwendung des pro-rata-temporis-Grundsatzes zugunsten der Teilzeitbeschäftigten, muss er sich im Verhältnis zu einer klagenden Teilzeitbeschäftigten hieran bei Anwendung des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes festhalten lassen.

Vorgehend: ArbG Stuttgart: 19.10.2023 – 22 Ca 7069/21

Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg, Urteil vom 20.11.2024 – 10 Sa 13/24

Entschädigung wegen Benachteiligung aufgrund des Geschlechts – Wunsch einer potentiellen Kundin nach Betreuung durch männlichen Berater

Leitsätze:

1. Will eine potentielle Kundin nicht von einer weiblichen Person (Arbeitnehmerin), sondern von einem männlichen Berater betreut werden, hat die Arbeitgeberin im Rahmen ihrer Reaktionsmöglichkeiten grundsätzlich den Schutzpflichten nach § 12 Abs. 4 AGG nachzukommen.

2. Tut sie dies nicht, kann der Entzug der potentiellen Kundin aus der Betreuungszuständigkeit der Arbeitnehmerin eine unmittelbare Benachteiligung im Sinne des § 3 Abs. 1 AGG durch die Arbeitgeberin darstellen, die einen Entschädigungsanspruch auslöst.

Orientierungssätze:

1. § 12 Abs 4 AGG bestimmt, dass der Arbeitgeber die im Einzelfall geeigneten, erforderlichen und angemessenen Maßnahmen zum Schutz der Beschäftigten zu ergreifen hat, wenn Beschäftigte bei der Ausübung ihrer Tätigkeit durch Dritte nach § 7 Abs 1 AGG benachteiligt werden. Welche Maßnahmen das sein können, gibt der Gesetzestext nicht vor.

2. Es besteht ein Ermessen des Arbeitgebers bei der Wahl der Maßnahmen. Zu berücksichtigen ist dabei insbesondere, dass ein Arbeitgeber gegenüber Dritten nicht gleichartige Druckmittel wie die in § 12 Abs 3 AGG hat. Der einerseits grundsätzlich größeren Vielfalt von Maßnahmen, steht andererseits gegenüber, dass dem Arbeitgeber in der Regel keine Druckmittel zustehen, Dritte zu einem bestimmten Verhalten anzuweisen oder zu bestimmen. Er schuldet daher zwar zumutbare und verhältnismäßige Bemühungen um eine Beendigung der Benachteiligung, nicht aber einen Erfolg. In jedem Fall muss aber deutlich werden, dass der Arbeitgeber die Benachteiligung durch Dritte nicht als unabänderlich hinnimmt oder sie sich gar zu eigen macht.

Vorgehend: ArbG Freiburg (Breisgau),:02.02.2024 – 10 Ca 178/23, Urteil

Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg, Teilurteil vom 19.06.2024 – 4 Sa 26/23
Entgeltbenachteiligung wegen Geschlecht –EntgTranspG

Leitsatz:

Steht fest, dass ein Arbeitnehmer/eine Arbeitnehmerin im Hinblick auf einen oder mehrere Vergütungsbestandteile niedriger vergütet wurde als diejenige Vergleichsgruppe des anderen Geschlechts, die eine gleiche oder gleichwertige Arbeit verrichtet, muss die Arbeitgeberin darlegen und beweisen, dass ausschließlich andere Gründe als das Geschlecht zu einer ungünstigeren Behandlung des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin geführt haben. Beruft sich die Arbeitgeberin darauf, dass die Personen aus der Vergleichsgruppe eine größere Berufserfahrung, eine längere Betriebszugehörigkeit und/oder eine höhere Arbeitsqualität aufwiesen, muss sie darlegen, wie sie diese Kriterien im Einzelnen bewertet und zueinander gewichtet hat. Gelingen ihr die entsprechende Darlegung und gegebenenfalls der entsprechende Beweis nicht, steht dem Arbeitnehmer/der Arbeitnehmerin eine höhere Vergütung nach Maßgabe des Entgeltgleichheitsgesetzes zu

Vorgehend ArbG Stuttgart: 20.04.2023, 6 Ca 4384/22, Urteil

BAG, Urteil vom 16.02.2023 - 8 AZR 450/21
Entgeltbenachteiligung wegen Geschlecht – Verhandlungsgeschick kein Differenzierungsgrund

Leitsätze:

1. Eine Entgeltbenachteiligung wegen des Geschlechts wird nach § 22 AGG vermutet, wenn eine Partei darlegt und beweist, dass ihr Arbeitgeber ihr ein niedrigeres Entgelt zahlt als ihren zum Vergleich herangezogenen Kollegen/Kolleginnen des anderen Geschlechts und dass sie die gleiche oder eine gleichwertige Arbeit verrichtet.

2. Der Umstand, dass sich die Parteien eines Arbeitsvertrags im Rahmen ihrer Vertragsfreiheit auf ein höheres Entgelt verständigen als der Arbeitgeber mit einer Arbeitskraft des anderen Geschlechts mit gleicher oder gleichwertiger Arbeit vereinbart, ist für sich allein betrachtet nicht geeignet, die Vermutung einer geschlechtsbezogenen Entgeltbenachteiligung nach § 22 AGG zu widerlegen.

Vorgehend ArbG Dresden: 04.10.2019 - 5 Ca 638/19
Vorgehend LAG Sachsen: 03.09.2021 - 1 Sa 358/19

LG Ingolstadt, Urteil vom 29.07.2022 – 83 O 1394/21
Keine Benachteiligung wegen Geschlecht – gendersensible Sprache

Leitsatz:

Ein Leitfaden zur Anwendung gendersensibler Sprache in einem Unternehmen verletzt einen Beschäftigten der Konzernmutter nicht in seinem Persönlichkeitsrecht. Passiv (z.B. in E-Mails) gendersensibler Sprache ausgesetzt zu sein, begründet keine Gefährdung der Wahrung seiner Persönlichkeit, bzw. keine Verletzung der geschlechtlichen Identität.

Eine Benachteiligung nach dem AGG war bereits deshalb ausgeschlossen, weil der Kläger nicht in einem Beschäftigungsverhältnis mit dem Unternehmen steht, in welchem der Leitfaden zur Anwendung gendersensibler Sprache verwendet wird. Der Anwendungsbereich des AGG war folglich nicht eröffnet.

Nachfolgend: OLG München - 21 U 5253/22, Berufung zurückgewiesen.

LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 09.12.2021 – 26 Sa 339/21
Benachteiligung wegen des Geschlechts – Trans* - Entschädigung

Leitsätze:

1. […]

2. Das Schreiben eines Arbeitgebers, in dem dieser auf eine Anzeige nach § 5 Abs. 1 Satz 1 EFZG wegen einer anstehenden geschlechtsangleichenden Operation dadurch reagiert, dass er darauf hinweist, dass im Falle eines chirurgischen Eingriffs, der die individuelle Lebensgestaltung des Arbeitnehmers betreffe, worunter z.B. auch geschlechtsangleichende Operationen fielen, nicht unter das vom Arbeitgeber mitzutragende Krankheitsrisiko falle, da dies der Verpflichtung des Arbeitnehmers entgegenstehe, seine Gesundheit zu erhalten und zur Arbeitsunfähigkeit führende Erkrankungen zu vermeiden, stellt einen Verstoß gegen das in § 7 Abs. 1 AGG geregelte Benachteiligungsverbot dar.

Vorgehend ArbG Berlin: 01.12.2020, 58 Ca 12425/19, Urteil

BAG, Urteil vom 28.10.2021 – 8 AZR 371/20
Mittelbare Ungleichbehandlung wegen Geschlecht - Teilzeitbeschäftigte im Pflegebereich

Leitsätze:

1. Die Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG muss einen tatsächlichen und wirksamen rechtlichen Schutz der aus den Antidiskriminierungsrichtlinien des Unionsrechts hergeleiteten Rechte gewährleisten. Danach kommt ein Absehen von einer Entschädigung bzw. die Festsetzung einer Entschädigung auf "Null" nicht in Betracht.

2. Nach § 31 AGG kann von den Vorschriften des AGG nicht zu Ungunsten der geschützten Personen abgewichen werden. Danach verstoßen sämtliche Vereinbarungen gegen § 31 AGG, durch die Ansprüche aus dem AGG im Voraus ausgeschlossen oder beschränkt werden. § 31 AGG steht jedoch einer Vereinbarung über Ansprüche aus dem AGG im Nachhinein nicht entgegen.

Der Beklagte hat die Klägerin wegen ihres Geschlechts bei der Entgeltzahlung benachteiligt und damit gegen das Verbot des § 7 Abs. 1 AGG i.V.m. § 1 AGG verstoßen. Die Ungleichbehandlung von Teilzeit - und Vollzeitbeschäftigten stellt im Streitfall mittelbar eine Ungleichbehandlung wegen des Geschlechts dar, weil die überwiegende Zahl der Teilzeitbeschäftigten im Pflegebereich Frauen sind. Die Ungleichbehandlung ist auch nicht gemäß § 8 TzBfG wegen beruflicher Anforderungen gerechtfertigt. Die Vorinstanz hatte der Klägerin dennoch keine Entschädigung zugesprochen, da dies unangemessen sei. Dies wurde nun aufgehoben.

Vorgehend ArbG Fulda: 17.01.2019, 2 Ca 20/18, Urteil
Hessisches LAG 5. Kammer: 19.12.2019, 5 Sa 435/19, Urteil

BAG, Urteil vom 21.01.2021 – 8 AZR 488/19
Auskunft auf Entgelttransparenz – Indiz nach § 22 AGG – Entgeltgleichheit

Leitsatz:

Klagt eine Frau auf gleiches Entgelt für gleiche oder gleichwertige Arbeit (Art. 157 AEUV, § 3 Abs. 1 und § 7 EntgTranspG), begründet der Umstand, dass ihr Entgelt geringer ist als das vom Arbeitgeber nach §§ 10 ff. EntgTranspG mitgeteilte Vergleichsentgelt (Median-Entgelt) der männlichen Vergleichsperson(en), regelmäßig die - vom Arbeitgeber widerlegbare - Vermutung, dass die Benachteiligung beim Entgelt wegen des Geschlechts erfolgt ist.

„Entgegen der Annahme des Landesarbeitsgerichts begründet der Umstand, dass die Beklagte der Klägerin ein geringeres monatliches Grundentgelt und eine geringere monatliche übertarifliche Zulage gezahlt hat als den maßgeblichen männlichen Vergleichspersonen, die - von der Beklagten widerlegbare - Vermutung i.S.v. § 22 AGG, dass die Klägerin die unmittelbare Entgeltbenachteiligung iSv. § 3 Abs. 2 Satz 1 EntgTranspG „wegen des Geschlechts“ erfahren hat.

Aus der von der Beklagten unter dem 22.08.2018 erteilten Auskunft ergibt sich demnach nicht nur, dass die Klägerin gegenüber den maßgeblichen männlichen Vergleichspersonen im Hinblick auf ihr Entgelt unmittelbar benachteiligt wurde iSv. § 3 Abs. 2 Satz 1 EntgTranspG, die Auskunft der Beklagten vom 22.08.2018 begründet zugleich die - von der Beklagten widerlegbare - Vermutung, dass das Geschlecht der Klägerin (mit-)ursächlich für die unmittelbare Benachteiligung war (dazu, dass die bloße Mitursächlichkeit genügt: BAG in st. Rspr., vgl. etwa 26.06.2020 - 8 AZR 75/19 - Rn. 24; 23.01.2020 - 8 AZR 484/18 - Rn. 33, BAGE 169, 302; 16.05.2019 - 8 AZR 315/18 -
Rn. 18, BAGE 167, 1).“

„Der/die Beschäftigte muss nach den unionsrechtlichen Vorgaben - wie unter Rn. 28, 45 ausgeführt - zur Begründung der Kausalitätsvermutung i.S.v. § 22 AGG nur darlegen und im Bestreitensfall beweisen, dass sein/ihr Arbeitgeber ihm/ihr ein niedrigeres Entgelt zahlt als seinen/ihren zum Vergleich herangezogenen Kollegen des anderen Geschlechts und dass er/sie die gleiche oder eine gleichwertige, mit deren Arbeit vergleichbare Arbeit verrichtet. Ist dem/der Beschäftigten dies gelungen, reicht dies - auch unter Berücksichtigung des Gebots der „praktischen Wirksamkeit des Unionsrechts“ (vgl. hierzu Ausführungen unter Rn. 30) - aus, um die Vermutung i.S.v. § 22 AGG zu begründen, dass die Entgeltungleichbehandlung „wegen des Geschlechts“ erfolgt(e) und eine Umkehr der Beweislast herbeizuführen. Nach den unionsrechtlichen Vorgaben ist er/sie nämlich bereits dann dem ersten Anschein nach Opfer einer nur mit dem unterschiedlichen Geschlecht erklärbaren Diskriminierung.“

Vorgehend ArbG Göttingen: 29.01.2019, 1 Ca 194/18 Ö, Urteil
LAG Niedersachsen: 01.08.2019, 5 Sa 196/19, Urteil

BAG, Urteil vom 25.06.2020 – 8 AZR 145/19
Auskunft auf Entgelttransparenz

Leitsätze:

1. Nach § 10 Abs. 1 Satz 1 iVm. § 12 Abs. 1 EntgTranspG haben Beschäftigte nach § 5 Abs. 2 EntgTranspG zur Überprüfung der Einhaltung des Entgeltgleichheitsgebots im Sinne dieses Gesetzes einen individuellen Auskunftsanspruch nach Maßgabe der §§ 11 bis 16 EntgTranspG. Beschäftigte iSd. EntgTranspG sind nach der in § 5 Abs. 2 Nr. 1 EntgTranspG getroffenen Bestimmung "Arbeitnehmerinnen" und "Arbeitnehmer".

2. Die Begriffe "Arbeitnehmerinnen" und "Arbeitnehmer" in § 5 Abs. 2 Nr. 1 EntgTranspG sind nicht nach rein nationalem Rechtsverständnis, sondern unionsrechtskonform in Übereinstimmung mit dem Arbeitnehmerbegriff der Richtlinie 2006/54/EG auszulegen. Danach können im Einzelfall auch arbeitnehmerähnliche Personen i.S.d. innerstaatlichen Rechts Beschäftigte i.S.v. § 5 Abs. 2 Nr. 1 EntgTranspG sein.

3. Die in den §§ 14 und 15 EntgTranspG zum Verfahren der Auskunftserteilung getroffenen Bestimmungen enthalten Vorgaben dazu, an wen die Beschäftigten sich mit ihrem Auskunftsverlangen wenden sollen und wer Auskunft erteilt. Die Auslegung der §§ 14 und 15 EntgTranspG ergibt, dass die Beschäftigten sich mit ihrem Auskunftsverlangen sowohl an den Arbeitgeber als auch - bei Bestehen eines Betriebs- bzw. Personalrats - an den Betriebs- bzw. Personalrat wenden können. Eine den Vorgaben der §§ 14 und 15 EntgTranspG nicht entsprechende Adressierung des Auskunftsverlangens durch die Beschäftigten stellt die Ordnungsgemäßheit ihres Verlangens nicht in Frage. Dies gilt auch dann, wenn der Arbeitgeber die Beschäftigten darüber informiert hat, an wen diese sich mit ihrem Auskunftsverlangen wenden sollen und wer es beantworten wird.

4. Für die Klage auf Auskunftserteilung nach § 10 EntgTranspG ist der Arbeitgeber als Schuldner des Entgelts passivlegitimiert.

5. Nach § 10 Abs. 1 Satz 3 EntgTranspG können die Beschäftigten Auskunft zu dem durchschnittlichen monatlichen Bruttoentgelt nach § 5 Abs. 1 EntgTranspG und zu bis zu zwei einzelnen Entgeltbestandteilen verlangen. Der Begriff "einzelne Entgeltbestandteile" in § 10 Abs. 1 Satz 3 EntgTranspG ist dahin auszulegen, dass sowohl gezielt nach bestimmten Entgeltbestandteilen gefragt werden kann, bei denen eine Ungleichbehandlung vermutet wird, als auch nach vergleichbaren Entgeltbestandteilen, die eine Gruppe bilden.

Vorgehend ArbG Berlin: 01.02.2017, 56 Ca 5356/15, Urteil
LArbG Berlin-Brandenburg: 05.02.2019, 16 Sa 983/18, Urteil

VG Trier, Beschluss vom 12.11.2019 – 7 L 4202/19.TR
Dienstpostenübertragung - Abgrenzung zum Beförderungsstreit – sachliche Rechtfertigung

Leitsätze:

1. Da mit Blick auf die Aufrechterhaltung der Funktionsfähigkeit der Staatskasse ein berechtigtes Interesse des Dienstherrn an einer nahtlosen Besetzung des freiwerdenden Dienstpostens eines Bezirksrevisors besteht, ist es sachgerecht, unter mehreren Bewerbern denjenigen auszuwählen, der zum nächstmöglichen Zeitpunkt verfügbar ist.

2. Hiermit geht keine unzulässige Benachteiligung einer/eines in Elternzeit befindlichen Beamtin/Beamten einher, die/der erst nach mehreren Monaten die Aufgabe auch tatsächlich wahrnehmen kann.

LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 11.10.2018 – 5 Sa 493/17
Auskunftsanspruch – Entgeltgleichheit – Ausschlussfrist für AGG Ansprüche - Erfüllungsanspruch

Leitsatz:

Nach § 15 Abs. 4 AGG muss ein Schadensersatzanspruch nach § 15 Abs. 1 AGG innerhalb einer Frist von zwei Monaten schriftlich geltend gemacht werden. Die Klägerin mache jedoch, soweit sie die Nachzahlung von Vergütungsdifferenzen begehrt, keinen Schadensersatz-, sondern einen Erfüllungsanspruch auf die ihr als Frau vorenthaltenen Leistungen geltend. Sie verlange eine Gleichbehandlung mit den männlichen Versandmitarbeitern, denen die Beklagte bei gleicher Tätigkeit aufgrund ihres Geschlechts eine höhere Vergütung gezahlt habe als den Frauen. Dieser Leistungsanspruch sei ein Erfüllungs- und kein Schadensersatzanspruch. Für Ansprüche aus § 7 Abs. 1 AGG auf Erfüllung derjenigen Ansprüche, die der begünstigten Gruppe gewährt wurden, gelte § 15 Abs. 4 AGG nicht.

Vorgehend ArbG Koblenz: 12.10.2017 - 11 Ca 951/17, Teilurteil
Nachgehend BAG: 28.02.2019, 8 AZN 983/18, Zurückweisungsbeschluss

LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 11.10.2018 – 5 Sa 455/15

Entgeltgleichheit – vergleichbare Situation – ungleichwertige Arbeitsleistungen

Leitsatz:

Das LAG Rheinland-Pfalz urteilte, dass die Klägerin nicht wegen ihres Geschlechts benachteiligt wurde, weil ihr die Beklagte ein Vertragsangebot mit einer geringeren Entlohnung unterbreitet hat. Aufgrund der konkreten Umstände des vorliegenden Falles befinde sich die Klägerin nicht in einer vergleichbaren Situation mit männlichen Produktionskräften, denen die Beklagte ein Angebot mit einer höheren Entlohnung angetragen hatte.

Die Rechtsvorgänger der Beklagten hatten den in der Produktion beschäftigten Frauen jahrzehntelang bei gleicher Tätigkeit einen geringeren Stundenlohn als den Männern gezahlt. Bei dieser Vorgeschichte bestehe die Vermutung der erneuten Benachteiligung von Frauen, wenn die Beklagte kurz nach Einführung eines einheitlichen Stundenlohns für Frauen und Männer ein neues Vergütungssystem anwenden wolle, das erneut zu einer ungleichen Bezahlung von Produktionskräften führe. Diese Vermutung werde dadurch verstärkt, dass mehr Frauen als Männern ein Angebot mit der niedrigeren Entlohnung angeboten werden.

Die Beklagte habe aber nachvollziehbar dargelegt, dass ausschließlich nicht auf das Geschlecht bezogene Gründe zu einer unterschiedlichen Entlohnung der Produktionskräfte führen. Die Beklagte habe im Einzelnen vorgetragen, nach welchen Kriterien und Maßstäben sie die neu eingeführten Entgeltgruppen, festgelegt habe. Die Tätigkeiten der verschiedenen Entgeltgruppen haben unterschiedliche Arbeitsleistungen zum Gegenstand. Die Klägerin habe keinen Anspruch auf ein Vertragsangebot mit einer höheren Entlohnung, denn die verschiedenen Tätigkeiten, die innerhalb des neuen Vergütungssystems zu unterschiedlichen Eingruppierungen führen, seien nicht gleichwertig.

Vorgehend ArbG Koblenz: 12.08.2015, 11 Ca 3486/14, Urteil

LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 09.08.2018 –5 Sa 488/17
Ausschlussfrist für Ansprüche nach dem AGG – Systemische Entgeltungleichheit – Ansprüche aus unerlaubter Handlung

Leitsatz:

„Die Frist des § 15 Abs. 4 AGG beginnt grundsätzlich zu dem Zeitpunkt, in dem der Beschäftigte von der Benachteiligung erfährt. (…) Nach der von der Klägerin angeführten Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Rheinland-Pfalz (vgl. LAG Rheinland-Pfalz 21.07.2016 - 5 Sa 412/15 - Rn. 42) hat eine Arbeitnehmerin im Produktionsbetrieb der Beklagten positive Kenntnis von den einen Anspruch auf Nachzahlung von Arbeitsvergütung wegen geschlechtsspezifischer Diskriminierung begründenden Umständen - auch unter Berücksichtigung der Beweislastregel des § 22 AGG - dann, wenn sie weiß, dass ihr Arbeitgeber die bei ihm beschäftigten Frauen generell schlechter vergütet als die Männer (ebenso LAG Rheinland-Pfalz 13.01.2016 - 4 Sa 616/14 - Rn. 43, zu einem anderen Unternehmen der B.-Gruppe). Nach dieser Rechtsprechung ist die Kenntnis von einer "systematischen Begehung" erforderlich.“

„Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, der die Berufungskammer folgt, fallen Ansprüche aus unerlaubter Handlung, die auf denselben Lebenssachverhalt wie Ansprüche aus § 15 Abs. 1 oder Abs. 2 AGG gestützt werden, unter die Ausschlussfrist des § 15 Abs. 4 AGG (vgl. BAG 21.06.2012 - 8 AZR 188/11 - Rn. 50, 51). Für Ansprüche aus dem AGG soll binnen kürzerer Frist Rechtssicherheit und Rechtsklarheit eintreten. Dem Sinn und Zweck der Regelung entspricht es, die Ausschlussfrist auch auf konkurrierende Ansprüche aus unerlaubter Handlung anzuwenden, die - wie hier - auf denselben Sachverhalt gestützt werden, also auf eine Benachteiligung wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes.“

Vgl. auch: Parallelentscheidung zum Urteil des LAG Rheinland-Pfalz vom 09.08.2018 - 5 Sa 489/17. Vorgehend ArbG Koblenz,:11.10.2017, 11 Ca 948/17, Teilurteil

VG Saarland, Beschluss vom 04.04.2017 - 2 L 236/17
Teilnahme an geschlechterspezifischer Fortbildungsveranstaltung –Zulässige Ungleichbehandlung nach § 5 AGG

Leitsatz:

„Allerdings ist in § 5 AGG ausdrücklich bestimmt, dass eine unterschiedliche Behandlung ungeachtet der in den §§ 8 bis 10 sowie in § 20 benannten Gründe auch zulässig ist, wenn durch geeignete und angemessene Maßnahmen bestehende Nachteile wegen eines in § 1 genannten Grundes verhindert oder ausgeglichen werden sollen.

Die Vorschrift beinhaltet einen allgemeinen europäischen Rechtsgrundsatz, nach dem die Interessen einer Vielzahl von Personen die Interessen Einzelner überwiegen und damit eine Ungleichbehandlung rechtfertigen können. Der Rechtfertigungsgrund in § 5 erfasst nach seinem Sinn und Zweck alle denkbaren Handlungen, die auf eine Behinderung oder Beseitigung von Nachteilen wegen eines in § 1 genannten Grundes gerichtet sind. Solchen Handlungen ist immanent, dass durch die gezielte Förderung einer bestimmten Gruppe - quasi als „Kehrseite der Medaille“ - Nachteile für eine andere Gruppe oder einzelne Personen entstehen können, weil mit Ausnahme des Benachteiligungsgrunds „Behinderung“ alle in § 1 genannten Gründe ambivalent sind.“

„Ausgehend davon verstößt die Zielgruppenbestimmung der Antragsgegnerin hier nicht gegen das AGG, weil die damit verbundene Benachteiligung des Antragstellers aufgrund seines Geschlechts auf die gezielte Förderung der strukturell benachteiligten Gruppe der berufstätigen Mütter zurückzuführen ist, der der Antragsteller nicht angehört. Da die Antragsgegnerin für die Gruppe der berufstätigen Väter eine gleichwertige Veranstaltung anbietet, die ausschließlich Männern vorbehalten ist, wird der Antragsteller durch die Ablehnung der Teilnahme an der den Frauen vorbehaltenen Veranstaltung auch nicht unverhältnismäßig beeinträchtigt.“

ArbG Düsseldorf, Urteil vom 20.012017 - 11 Ca 4097/16
Indiz nach § 22 AGG – außerordentliche Kündigung - Persönlichkeitsrecht

Leitsätze:

1. Alleine der Vortrag, dass im Team eines Vorgesetzten Frauen unterdurchschnittlich repräsentiert sind, ist noch kein ausreichendes Indiz, dass eine Benachteiligung wegen des Geschlechts vermuten lässt.

2. Wird eine diskriminierende Einflussnahme eines nicht unmittelbaren Vorgesetzten behauptet und hierfür auf die Zusammensetzung der ihm unmittelbar unterstellten Arbeitnehmer verwiesen, ist dies zur Darlegung eines entsprechenden Indizes nicht ausreichend; jedenfalls ist die Zusammensetzung aller Arbeitnehmer vorzutragen, auf welche er entsprechenden Einfluss auch als nicht unmittelbarer Vorgesetzter ausüben kann.

BAG, Urteil vom 12.04.2016 - 6 AZR 731/13
Bewährungsaufstieg – Unterbrechung über längeren Zeitraum - Elternzeit

Leitsatz:

§ 23a Satz 2 Nr. 4 Satz 2 Buchstabe des BAT verletzte das Benachteiligungsverbot des § 15 Abs. 2 Satz 6 BEEG, soweit danach die Inanspruchnahme von Elternzeit nur bis zu einer Gesamtdauer von fünf Jahren als unschädlich angesehen wurde und längere Unterbrechungszeiträume zum Verlust der gesamten bis dahin zurückgelegten Bewährungszeit führten.

Das BAG hat das Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin-Brandenburg vom 16.05.013 - 14 Sa 2442/12 – aufgehoben und das Urteil des Arbeitsgerichts Berlin vom 01.11.2012 - 58 Ca 8326/12 – wie folgt abgeändert: „Es wird festgestellt, dass das beklagte Land verpflichtet ist, das Vergleichsentgelt der Klägerin mit Wirkung zum 01.10.2011 neu zu berechnen und die Klägerin zu diesem Zeitpunkt in der EG 13 Ü TV-L/Berlin der individuellen Zwischen- bzw. Endstufe zuzuordnen, die sich ergeben hätte, wenn sich ihr Vergleichsentgelt (§ 5 TVÜ-Länder/Berlin) nach der Vergütung aufgrund der Höhergruppierung in die VergGr. Ib BAT bestimmt hätte.“

Vorgehend ArbG Berlin: 01.12.2012, 58 Ca 8326/12, Urteil
LArbG Berlin-Brandenburg: 16.05.2013, 14 Sa 2442/12, Urteil

LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 13.05.2015 – 5 Sa 436/13
Geschlechtsbezogene Entgeltdiskriminierung – Ausschlussfrist nach AGG – Erfüllungsanspruch - Entschädigungsanspruch

Leitsätze:

1. Machen Arbeitnehmerinnen wegen geschlechtsbezogener Entgeltdiskriminierung Vergütungsdifferenzen zum Lohn, der den Männern gezahlt worden ist, geltend, handelt es sich um Erfüllungsansprüche, die nicht der Frist des § 15 Abs. 4 AGG unterliegen.

2. Vergütet ein Arbeitgeber Frauen bei gleicher Tätigkeit wegen ihres Geschlechts geringer als Männer, steht den Frauen ein Entschädigungsanspruch nach § 15 Abs. 2 AGG zu.

3. Vorliegend ist für die mit der geschlechtsbezogenen Ungleichbehandlung verbundene Persönlichkeitsverletzung für jede betroffene Frau ein einheitlicher Entschädigungsbetrag von 6.000 Euro, angemessen (im Anschluss an 5 Sa 509/13 u.a.).

Vorgehend ArbG Koblenz: 27.08.2013, 9 Ca 373/13, Urteil

BAG, Urteil vom 30.09.2014 – 1 AZR 1083/12
Dienstkleidungsvorschriften – Tragen einer Cockpit-Mütze - Gleichbehandlungsgrundsatz

Leitsatz:

Arbeitgeber und Betriebsrat haben bei Regelungen über die Dienstkleidung in einer Betriebsvereinbarung den Gleichbehandlungsgrundsatz zu beachten.

Arbeitgeber und Betriebsrat können in einer Betriebsvereinbarung das Tragen einer einheitlichen Dienstkleidung regeln. Wird die Dienstkleidung für Arbeitnehmergruppen unterschiedlich ausgestaltet, verlangt der betriebsverfassungsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz, dass eine solche Differenzierung entsprechend dem Regelungszweck sachlich gerechtfertigt ist.

Indem hier vom BAG entschiedenen Rechtsstreit ist der Kläger bei der Beklagten als Flugzeugführer beschäftigt. Nach einer „Betriebsvereinbarung Dienstbekleidung“ hat das Cockpitpersonal während des Flugeinsatzes eine Uniform zu tragen. Zu dieser gehört bei Piloten eine „Cockpit-Mütze“, die in dem der Öffentlichkeit zugänglichen Flughafenbereich getragen werden muss, während Pilotinnen hierüber frei entscheiden können. Bei ihnen gehört die „Cockpit-Mütze“ auch nicht zur Uniform.

Der Kläger hat diese unterschiedliche Behandlung in der Betriebsvereinbarung Regelung für unwirksam gehalten.

Die auf die Feststellung gerichtete Klage des Piloten, nicht zum Tragen der „Cockpit-Mütze“ verpflichtet zu sein, hatte vor dem BAG Erfolg. Das Gericht entschied, dass die unterschiedliche Tragepflicht gegen den betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz verstößt und unwirksam ist. Ob es sich überdies um eine Benachteiligung wegen des Geschlechts handelt, bedurfte, so das BAG, keiner Entscheidung.

Quelle: Pressemitteilung Nr. 50/14 des Bundesarbeitsgerichts vom 30.09.2014
Vorgehend ArbG Köln: 05.04.2011, 12 Ca 8659/10, Urteil
LAG Köln: 29.10.2012, 5 Sa 549/11, Urteil

LAG Baden-Württemberg, Urteil vom 21.10.2013 – 1 Sa 7/13
Entgeltgleichheit – geschlechtsbezogene Entgeltdiskriminierung

Leitsatz:

Einzelfallentscheidung zur Anwendung des Grundsatzes der Entgeltgleichheit: Eine geschlechtsbedingte Diskriminierung wurde im konkreten Fall verneint, weil die Klägerin keine hinreichenden Indizien dafür vorgetragen hat, dass die höhere Eingruppierung eines vergleichbaren männlichen Arbeitnehmers durch das Geschlecht motiviert war. Die höhere Eingruppierung beruhte auf einem Eingruppierungsprozess, den der männliche Arbeitnehmer gegen den Arbeitgeber geführt hatte.

Vorgehend ArbG Stuttgart: 27.02.2013, 22 Ca 6784/12, Urteil
Nachgehend BAG: 16.04.2014, 5 AZN 1308/13, Beschluss: Zurückweisung

ArbG Düsseldorf, Urteil vom 12.03.2013 – 11 Ca 7393/11
Hypothetische Vergleichsperson - Arbeitszeiterhöhung – Beweislastverteilung - Kündigung

Leitsätze:

1. § 2 Abs. 4 AGG steht jedenfalls der Geltendmachung eines Anspruches auf Entschädigung wegen einer Benachteiligung aufgrund des Geschlechts gemäß § 15 Abs. 2 Satz 1 AGG nicht entgegen. Dies ergibt die einfachgesetzliche Auslegung des § 2 Abs. 4 AGG unter Berücksichtigung der Vorgaben der Richtlinie 2006/54/EG.

2. Fehlt es im konkreten Einzelfall an einer geeigneten Vergleichsperson, kommt es für die Feststellung einer Benachteiligung darauf an, ob eine hypothetische Vergleichsperson eine günstigere Behandlung erfahren hätte, wofür konkrete Anhaltspunkte bestehen müssen.

3. Voraussetzung eines Schadensersatzanspruches nach § 15 Abs. 1 AGG ist unter anderem die haftungsausfüllende Kausalität zwischen der Benachteiligung und dem entstandenen Schaden, für die nach allgemeinen Beweislastregelungen der Anspruchsteller darlegungs- und beweispflichtig ist. Diese Darlegungs- und Beweislast hinsichtlich der haftungsausfüllenden Kausalität wird nicht durch § 22 AGG abgeändert.

LAG Mainz, Urteil vom 29.09.2011 – 10 Sa 314/11

Parkplatzvergabe – Bevorzugung von Frauen – sachliche Rechtfertigung

Leitsatz:

Ein Arbeitgeber darf bei der Vergabe von Stellplätzen auf einem Firmenparkplatz das Kriterium "Frauen vor Männer" berücksichtigen.

„Die Beklagte knüpft daran an, dass Frauen häufiger Opfer von gewaltsamen (sexuellen) Übergriffen werden. Dieser Sachgrund hat ein hinreichendes, die Bevorzugung bei der Parkplatzzuteilung rechtfertigendes Gewicht. Dies belegt auch die gesetzliche Regelung in § 20 AGG. Die Vorschrift regelt Rechtfertigungsgründe, bei welchen Differenzierungen aufgrund des Geschlechts erlaubt sind. § 20 Abs. 1 Satz 1 AGG stellt den Grundsatz auf, dass eine unterschiedliche Behandlung immer dann zulässig ist, wenn hierfür ein sachlicher Grund vorliegt. § 20 Abs. 1 Satz 2 AGG legt umfangreiche Regelbeispiele fest. Eine unterschiedliche Behandlung wegen des Geschlechts ist nach Nr. 2 gerechtfertigt, wenn diese dem Bedürfnis nach Schutz der Intimsphäre oder der persönlichen Sicherheit Rechnung trägt. Strukturell ähnelt der Rechtfertigungsgrund einer positiven Maßnahme (§ 5 AGG). Maßnahmen dieser Art - wie etwa die Bereithaltung von Frauenparkplätzen - sind sozial erwünscht und gesellschaftlich weithin akzeptiert. Die Vorschrift rechtfertigt Unterscheidungen nur dann, wenn sie aus nachvollziehbaren Gründen erfolgen. So sind Frauen generell einer größeren Gefahr als Männer ausgesetzt, Opfer von Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung zu werden.“

Vorgehend ArbG Kaiserslautern: 06.04.2011, 1 Ca 184/11, Urteil

BAG, Urteil vom 27.01.2011 – 6 AZR 526/09

Nichtanrechnung der Elternzeit auf die Stufenlaufzeit im Entgeltsystem des TVöD

Leitsatz:

Die Hemmung der Stufenlaufzeit bei Inanspruchnahme von Elternzeit durch § 17 Abs. 2 TVöD – AT entfaltet weder unmittelbar noch mittelbar geschlechtsdiskriminierende Wirkung. Sie ist auch im Übrigen mit höherrangigem Recht vereinbar.

Geklagt hatte eine Frau, die Elternzeit in Anspruch genommen hatte und sich durch deren Nichtanrechnung bei ihrer Einstufung nach dem TVöD wegen des Geschlechts benachteiligt sah.

Das BAG verneinte eine Geschlechterdiskriminierung u. a. mit der Begründung, dass der Stufenaufstieg im Entgeltsystem des TVöD die durch größere Berufserfahrung eintretende Verbesserung der Arbeitsleistung honorieren soll. Da während der Elternzeit das Arbeitsverhältnis aber ruht, wird in dieser Zeit keine entsprechende Berufserfahrung gewonnen. Der TVöD stellt damit auf ein objektives Kriterium ab, das keinen Bezug zu einer Diskriminierung wegen des Geschlechts hat.

Vorgehend ArbG Mannheim: 24.09.2008, 10 Ca 189/08, Urteil
LArbG Baden-Württemberg: 17.06.2009, 12 Sa 8/09, Urteil

BAG, Urteil vom 22.07.2010 – 8 AZR 1012/08
Weibliche Führungskräfte – Statistik als Indiz – GEMA

Leitsatz:

Ein statistisch geringer Frauenanteil in Führungspositionen einer Firma kann ein Indiz für eine Geschlechterdiskriminierung sein. Doch diese Statistik allein reiche nicht aus, so das BAG, um eine Benachteiligung von Frauen zu beweisen. Vielmehr komme es bei einem statistischen Beweis auf eine Gesamtschau der relevanten Zahlen an. Mit seiner Entscheidung verwies das BAG einen Rechtsstreit zwischen der Verwertungsgesellschaft GEMA und einer Angestellten wegen Diskriminierung von Frauen an das LAG Berlin –Brandenburg zurück.

Im konkreten Fall müsse das LAG einer Agenturmeldung zur Folge erneut prüfen, ob von der weiblichen Mehrheit der Belegschaft vielleicht auch andere Frauen für den zu besetzenden Posten bei der GEMA geeignet waren und bei der Bewerberauswahl nicht berücksichtigt wurden.

Vorgehend ArbG Berlin: 30.01.2008, 35 Ca 7441/07, Urteil
LArbG Berlin-Brandenburg: 26.11.2008, 15 Sa 517/08, Urteil
Nachgehend BAG, 15.11.2011: 8 AZR 781/10 (F), Urteil: Zurückweisung

BVerwG, Urteil vom 13.03.2008 - 2C 128/7
„Mehrarbeitsvergütung für teilzeitbeschäftigte Lehrerin im Beamtenverhältnis"

Leitsatz:

Leisten teilzeitbeschäftigte Lehrerinnen vergütungspflichtige Mehrarbeit, so gebietet das Diskriminierungsverbot des Art. 141 EG, jedenfalls diejenige Mehrarbeit wie reguläre Stunden zu vergüten, die die Arbeitszeit vollzeitbeschäftigter Lehrer nicht übersteigt.

Damit hatte die Klage einer Lehrerin im Beamtenverhältnis, für geleistete Mehrarbeit - statt der gesetzlich vorgesehenen Mehrarbeitsvergütung nach der Mehrarbeitsvergütungsordnung (MVergV) - die höhere zeitanteilige Besoldung im Verhältnis zu ihrer Teilzeit zu gewähren, vor dem Verwaltungsgericht Erfolg.

Vorgehend VG Berlin: 02.02.2005, 7 A 192.01, Urteil

1.2.3 Schwangerschaft und Mutterschaft

LArbG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 23.04.2021 – 12 Sa 1421/20
Benachteiligung wegen des Geschlechts – Mutterschutz – Elternzeit - Befristung

Leitsatz:

Die Verbote wegen des Geschlechts zu diskriminieren oder wegen der Inanspruchnahme von Elternurlaub die oder den Beschäftigten zu maßregeln können durch den Abschluss einer Befristungsabrede zu einem Arbeitsvertrag verletzt werden.

Eine Benachteiligung als weniger günstige Behandlung, wie sie bei Verletzung von Diskriminierungs- oder Maßregelungsverbot in Anwendung von § 7 Abs. 2 AGG oder §§ 612a, 134 BGB die Unwirksamkeit einer Befristungsabrede begründen kann, liegt dann vor, wenn der Arbeitgeber einer Person den Abschluss eines unbefristeten Arbeitsvertrags vorenthält, indem ihr lediglich der Abschluss eines befristeten Vertrags angeboten wird, während der Vergleichsperson ein unbefristeter Arbeitsvertrag angeboten wird. „Zur Diskriminierung bzw. Benachteiligung muss es also gerade durch den und im Zeitpunkt des Abschlusses der Befristungsabrede gekommen sein."

In einer solchen Situation steht die Annahme der Unwirksamkeit der Befristungsabrede nicht im Widerspruch zu § 15 Abs. 6 AGG bzw. einer dort zum Ausdruck kommenden gesetzgeberischen Wertung, wonach Diskriminierung oder Maßregelung nicht zur Verpflichtung des Arbeitgebers führen könnten, ein Arbeitsverhältnis zu begründen.

Die Situation einer benachteiligend abgeschlossenen Befristungsabrede unterscheidet sich von der Situation der Eingehung eines Arbeitsverhältnisses.

Es ist wertungsmäßig ein Unterschied, ob ein Arbeitgeber verpflichtet ist, einen von ihm abgelehnten Arbeitnehmer einzustellen oder auf einer anderen (Beförderungs-) Position zu beschäftigen, oder ob er verpflichtet ist, einen Arbeitnehmer, den er aus eigener Willensentscheidung auf einer bestimmten Position eingestellt hat, weiter zu beschäftigen (BAG, 06.04.2011 - 7 AZR 524/09, Rn 34).

Vorgehend ArbG Berlin: 07.09.2020, 60 Ca 165/20, Urteil

LAG Köln, Urteil vom 17.01.2020 – 4 Sa 862/17
Diskriminierung wegen des Geschlechts - Kündigung - Schwangerschaft - Keine Offenbarungspflicht - Entschädigungsanspruch nach § 15 Abs. 2 AGG

Leitsatz:

Die Vermutungs- bzw. Indizwirkung des § 22 AGG greift bzgl. einer Diskriminierung wegen des Geschlechts ein, wenn ein Arbeitgeber (Rechtsanwalt) im Nachgang zu einer Kündigung der gekündigten Arbeitnehmerin, die zuvor eine Fehlgeburt hatte, schriftlich mitteilt, dass sie, wenn ihre Lebensplanung schon beim Einstellungsgespräch war, kurzfristig schwanger zu werden, für die zu besetzende Stelle (Dauerarbeitsplatz) nicht in Frage kommt. Eine derartige Äußerung belegt, dass die kurz zuvor ausgesprochene Kündigung wegen befürchteter Beeinträchtigungen des Arbeitsverhältnisses infolge einer zukünftigen Schwangerschaft ausgesprochen wurde. Damit ist das Geschlecht der gekündigten Arbeitnehmerin in diskriminierender Weise Teil des Motivbündels bzgl. des Kündigungsentschlusses. In konkreten Einzelfall gelang dem Arbeitgeber der "Entlastungsbeweis" nicht vorgehend.

Das Gericht entschied, dass eine ordentliche Kündigung auch nach § 134 BGB in Verbindung mit § 7 Abs. 1 AGG unwirksam sein könne, wenn eine Diskriminierung aus einem der in § 1 AGG genannten Gründe vorliege. Eine Kündigung wegen einer (geplanten) Schwangerschaft knüpfe unmittelbar an die Kategorie „Geschlecht“ an und stelle eine unmittelbare Benachteiligung im Sinne von § 3 Abs. 1 AGG dar. Es stellte zudem klar, dass die die Frage nach einer Schwangerschaft bei der Einstellung wegen ihrer geschlechtsdiskriminierenden Wirkung grundsätzlich unzulässig sei und dass in aller Regel auch dann keine Offenbarungspflicht der Arbeitnehmerin bestehe, wenn sie befristet als Schwangerschaftsvertretung beschäftigt werden soll. Schließlich führe eine merkmalsbezogene Belastung im Zusammenhang mit dem Ausspruch einer Kündigung jedenfalls dann zu einem Entschädigungsanspruch nach § 15 Abs. 2 AGG, wenn die Belastung - wie bei einer schwerwiegenden Persönlichkeitsrechtsverletzung - über das Normalmaß hinausgehe. Die im diskriminierenden Verhalten liegende Persönlichkeitsrechtsverletzung solle als solche unabhängig von der Frage sanktioniert werden, ob nach einer unwirksamen Kündigung das Arbeitsverhältnis fortbestehe und fortgesetzt werde.

Vorgehend ArbG Köln: 28.09.2017, 6 Ca 1413/17, Urteil
LAG Köln 4. Kammer: 11.12.2018, 4 Sa 862/17, Urteil
BAG: 27.06.2019, 2 AZN 127/19, Beschluss
Nachgehend BAG: 9.06.2020, 2 AZN 229/20, Beschluss: Verwerfung (nicht dokumentiert)

LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 20.08.2019 – 8 Sa 424/17

Tradierte Rollenmuster – Äußerung über Frauen – Indizien nach § 22 AGG

Leitsätze:

1. Nach § 22 Halbs. 1 AGG genügt eine Person, die sich wegen eines der in § 1 AGG genannten Gründe für benachteiligt hält, ihrer Darlegungslast, wenn sie Indizien vorträgt, die diese Benachteiligung vermuten lassen. Für die Vermutungswirkung des § 22 AGG ist es ausreichend, dass ein in § 1 AGG genannter Grund "Bestandteil eines Motivbündels" ist, das die Entscheidung beeinflusst hat.

2. Eine unmittelbare Benachteiligung einer Frau wegen ihres Geschlechts ist nicht auf die Fälle einer ungünstigeren Behandlung wegen Schwangerschaft oder Mutterschaft begrenzt. Auch eine arbeitgeberseitige Äußerung, die dem anderen Geschlecht gegenüber nicht gemacht worden wäre, kann einen Grund i. S. v. § 3 Abs. 1 S. 1 AGG darstellen, wenn ausschließlich Arbeitnehmer eines der beiden Geschlechter davon betroffen sind.

„Jede im Zusammenhang mit Schwangerschaft und Mutterschaft erfolgende Schlechterstellung von Frauen stellt eine unmittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts dar. Unter "Mutterschaft" ist jedoch nur der besondere Schutz der Frau im Zusammenhang mit einer kurz bevorstehenden oder gerade erfolgten Entbindung zu verstehen. Eine unmittelbare Benachteiligung einer Frau wegen ihres Geschlechts ist allerdings nicht auf die Fälle einer ungünstigeren Behandlung wegen Schwangerschaft oder Mutterschaft begrenzt. Dies ergibt sich aus dem Wortlaut "auch" in § 3 Abs. 1 Satz 2 AGG. Zwar geht es bei der unmittelbaren Benachteiligung wegen des Geschlechts um einen Grund, der ausschließlich Arbeitnehmer eines der beiden Geschlechter betrifft. Jedoch sind solche Gründe nicht auf biologische Tatsachen zu reduzieren, die Männer und Frauen nicht in gleicher Weise betreffen können.

Daher kann eine arbeitgeberseitige Äußerung, die dem anderen Geschlecht gegenüber nicht gemacht worden wäre, einen Grund im Sinne von § 3 Abs. 1 Satz 1 AGG darstellen, wenn ausschließlich Arbeitnehmer eines der beiden Geschlechter davon betroffen sind. Darunter können auch Äußerungen fallen, die von tradierten Rollenmustern ausgehen und diese als Grundlage der Personalwahl verdeutlichen. Dies kann auch eine arbeitgeberseitige Bezugnahme auf die tradierte Rollenverteilung in Familien einschließlich der damit einhergehenden pauschalen Annahme sein, eines der beiden Geschlechter sei hauptsächlich für die Kinderbetreuung zuständig und als Arbeitskraft deshalb weniger flexibel oder nur mit Einschränkungen verfügbar (BAG 18.09.2014 - 8 AZR 753/13).

Bei der Prüfung der Indizwirkung ist demnach zu berücksichtigen, ob eine Äußerung bei allen Eltern unabhängig vom Geschlecht und aus einer mit dem AGG offensichtlich in Einklang stehenden Motivation heraus (§ 5 AGG) vom Arbeitgeber gemacht wird oder ob die Äußerung sich auf die herkömmliche Rollenverteilung zwischen Männern und Frauen bezieht und die Problematik der Vereinbarkeit von Kinderbetreuung und Berufstätigkeit nur betreffend Frauen und Mütter negativ berücksichtigt. Denn es ist zwar nicht Aufgabe der Personalpolitik, die gesellschaftliche Rollenverteilung zu ändern, sie darf aber in der konkreten Personalentscheidung nicht zu Lasten einer Arbeitnehmerin an solche gesellschaftlichen Rollenverteilungen anknüpfen und sie in die Motivation der ungünstigen Entscheidung."

Vorgehend ArbG Trier: 23.08.2017, 5 Ca 186/17, Urteil

ArbG Leipzig, Urteil vom 06.04.2016 - 6 Ca 4069/15
Entschädigungsanspruch – Verschulden – Schwangerschaft

Leitsatz:

Das Gericht entschied, dass eine Arbeitnehmerin wird wegen ihres Geschlechts benachteiligt wird, sofern sie wegen ihrer Schwangerschaft von ihrem Vorgesetzten bedrängt wird, sofort Urlaub zu nehmen, möglicherweise auf Urlaubsansprüche zu verzichten, auf ihren Posten als stellvertretende Pflegedienstleiterin mit der entsprechenden Zulage zu verzichten und ihren Arbeitsplatz noch am gleichen Tag zu räumen. Diese Gesamtschau von Umständen begründet eine Benachteiligung im gesetzlichen Sinne. Auf ein Verschulden desjenigen an, der die Benachteiligung verursacht kommt es gerade nicht an. Unerheblich ist auch, dass zwischen den Gesprächspartnern ein "freundschaftliches" Verhältnis besteht, das eine "saloppe" Gesprächsführung verständlich erscheinen lassen könnte.

LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 16.09.2015 – 23 Sa 1045/15
Kündigung einer schwangeren Arbeitnehmerin - Zustimmung der Arbeitsschutzbehörde - MuSchG

Leitsatz:

Die Kündigung einer schwangeren Frau ohne Zustimmung der Arbeitsschutzbehörde kann eine verbotene Benachteiligung wegen des Geschlechts (§ 1 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz – AGG) darstellen und den Arbeitgeber zur Zahlung einer Geldentschädigung verpflichten.

Der Beklagte hatte der bei ihm beschäftigten Rechtsanwaltsfachangestellten während der Probezeit gekündigt. Zunächst hatte das Arbeitsgericht Berlin die Kündigung nach § 9 Mutterschutzgesetz MuSchG für unwirksam erklärt. Den Grund sah das Arbeitsgericht darin, dass die Klägerin ihrem Arbeitgeber gleich nach der Kündigung unter Vorlage des Mutterpasses mitgeteilt hatte, dass sie schwanger sei und der Arbeitgeber keine Zustimmung der Arbeitsschutzbehörde zur Kündigung eingeholt hatte. Ein paar Monate später kündigte der Beklagte ein weiteres Mal und wieder ohne Zustimmung der Arbeitsschutzbehörde.

Das Gericht befand, dass eine Kündigung gegenüber einer schwangeren Arbeitnehmerin unter Verstoß gegen das Kündigungsverbot des § 9 Abs. 1 MuSchG regelmäßig die Voraussetzungen des Verstoßes gegen das Benachteiligungsverbot gemäß § 7 AGG erfüllt. Der notwendige Kausalzusammenhang zwischen benachteiligender Behandlung und dem Merkmal Geschlecht sei bereits dann gegeben, wenn die Benachteiligung an die Schwangerschaft anknüpft oder durch diese motiviert ist. Nicht erforderlich sei es, dass der betreffende Grund das ausschließliche Motiv für das Handeln ist.

Für unberechtigt hielt das Gericht den Einwand des Arbeitgebers, er habe angenommen, die Schwangerschaft sei bereits beendet. Für ein Ende der Schwangerschaft hätten keine Anhaltspunkte vorgelegen. Zudem sei die Klägerin nicht verpflichtet gewesen, den Arbeitgeber stets von dem Fortbestand der Schwangerschaft in Kenntnis zu setzen.

Vorgehend ArbG Berlin: 08.05.2015, 28 Ca 18485/14, Urteil

BAG, Urteil vom 26.03.2015 – 2 AZR 237/14
Kündigung - In-vitro-Fertilisation – Schwangerschaft - MuSchG

Leitsätze:

1. Im Fall einer Schwangerschaft aufgrund einer Befruchtung außerhalb des Körpers (In-vitro-Fertilisation) greift das Kündigungsverbot des § 9 Abs. 1 Satz 1 MuSchG ab dem Zeitpunkt der Einsetzung einer befruchteten Eizelle in die Gebärmutter (Embryonentransfer).

2. Eine außerhalb des Geltungsbereiches des KSchG ausgesprochene Kündigung ist gemäß § 134 BGB i. V. m. § 7 Abs. 1, §§ 1, 3 AGG nichtig, wenn sie wegen der beabsichtigten Durchführung einer In-vitro-Fertilisation und der damit eingehenden Möglichkeit einer Schwangerschaft erklärt wird.

Vorgehend ArbG Leipzig: 21.06.2013, 9 Ca 600/13, Urteil
Sächsisches LAG: 07.03.2014, 3 Sa 502/13, Urteil

LAG Köln, Urteil vom 03.06.2014 – 12 Sa 911/13
Ausfallzeiten infolge einer In-vitro-Fertilisation ist kein Kündigungsgrund

Leitsatz:

„Unmittelbare, geschlechtsbezogene Benachteiligung: Eine Schwangerschaft ist als der hauptsächliche Grund für eine Entlassung anzusehen, wenn eine Arbeitnehmerin aufgrund von Fehlzeiten gekündigt wird, die sich aus ihrer durch die Schwangerschaft bedingten Arbeitsunfähigkeit ergeben. Entsprechendes gilt für Ausfallzeiten infolge einer In-vitro-Fertilisation."

Vorgehend ArbG Köln: Urteil vom 26.09.2013 – 8 Ha 13/12

BAG, Urteil vom 12.12.2013 – 8 AZR 838/12
Kündigung während der Schwangerschaft – MuSchG - In-Vitro-Fertilisation

Leitsatz:

Wird unter Verstoß gegen das Mutterschutzgesetz einer schwangeren Arbeitnehmerin eine Kündigung erklärt, stellt dies eine Benachteiligung wegen des Geschlechts dar und kann einen Anspruch auf Entschädigung auslösen

Die Klägerin sieht sich von ihrem Arbeitgeber – einem Kleinbetrieb – aufgrund ihres Geschlechts diskriminiert. Ihr wurde Anfang Juli 2011 aus medizinischen Gründen ein Beschäftigungsverbot nach § 3 Abs. 1 Mutterschutzgesetz erteilt. Dem Ansinnen des Arbeitgebers, dieses Beschäftigungsverbot zu ignorieren, sei sie nicht nachgekommen. Als am 14.07.2011 festgestellt wurde, dass ihre Leibesfrucht abgestorben war, habe sie sich am 15.07.2011 einem notwendig gewordenen medizinischen Eingriff unterziehen müssen.

Die Beklagte, die sie von diesem Termin in Kenntnis gesetzt hatte, sprach umgehend eine fristgemäße Kündigung aus und warf diese noch am 14.07.2011 in den Briefkasten der Klägerin. Dort habe die Klägerin sie am 16.07.20111, nach ihrer Rückkehr aus dem Krankenhaus, vorgefunden.

Das BAG hat die Entscheidung des LAG bestätigt und der Klägerin eine Entschädigung in Höhe von 3000 Euro zugesprochen. Nach Auffassung des Gerichts wurde die Klägerin von ihrem Arbeitgeber wegen ihrer Schwangerschaft ungünstiger behandelt und daher wegen ihres Geschlechtes benachteiligt. Dies ergebe sich – so das BAG - schon aus dem Verstoß der Beklagten gegen das Mutterschutzgesetz. Da Mutter und totes Kind noch nicht getrennt waren, habe die Schwangerschaft noch im Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung bestanden. Auch der Versuch, die Klägerin zur Nichtbeachtung des Beschäftigungsverbotes zu bewegen sowie der Ausspruch der Kündigung noch vor der künstlich einzuleitenden Fehlgeburt indizierten die ungünstigere Behandlung der Klägerin wegen ihrer Schwangerschaft. Der besondere, durch § 3 Abs. 1 AGG betonte Schutz der schwangeren Frau vor Benachteiligungen führe im vorliegenden Fall zu einem Entschädigungsanspruch nach § 15 Abs. 2 AGG. Dies sei unabhängig von der Frage zu sehen, ob und inwieweit Kündigungen auch nach den Bestimmungen des AGG zum Schutz vor Diskriminierungen zu beurteilen sind (Quelle: Pressemitteilung des BAG, Nr. 77/13).

Vorgehend ArbG Köln: 26.09.2013, 8 Ha 13/12, Urteil

BAG, Urteil vom 17.10. 2013 – 8 AZR 742/12
Kündigung – Keine Kenntnis von Schwangerschaft – Indiz für eine Benachteiligung - § 9 MuSchG

Leitsatz:

Das Gericht entschied im Falle einer Arbeitnehmerin der gekündigt wurde ohne, dass der Arbeitgeber Kenntnis von Ihrer Schwangerschaft hatte, dass weder in der Kündigung selber, noch in einem anschließenden „Festhalten“ an der Kündigung ein Indiz für eine Benachteiligung wegen des Geschlechts gesehen werden könne.

Dies gelte weiterhin auch unabhängig von einer Unwirksamkeit der Kündigung gemäß § 9 MuSchG, so das Gericht.

Vorgehend ArbG Siegen: 05.11.2011, 1 Ca 1566/10, Urteil
LAG Hamm (Westfalen): 16.05.2012, 3 Sa 1420/11, Urteil

LAG Köln, Urteil vom 11.10.2012 – 6 Sa 641/12
Offenlegung der Schwangerschaft – Anfechtung des Arbeitsvertrages - Fragerecht

Leitsatz:

Die Frage nach einer Schwangerschaft bei der Einstellung ist wegen ihrer geschlechtsdiskriminierenden Wirkung grundsätzlich unzulässig. In aller Regel besteht auch keine Offenbarungspflicht der Arbeitnehmerin. Dies gilt selbst dann, wenn sie befristet als Schwangerschaftsvertretung beschäftigt werden soll.

Die Klägerin wehrte sich gegen die Anfechtung des Arbeitsvertrages durch die Arbeitgeberin. Diese hatte den Arbeitsvertrag mit der Begründung angefochten, dass sie „arglistig getäuscht“ worden sei. Die Klägerin habe schon bei Vertragsschluss von ihrer Schwangerschaft gewusst und hätte die Arbeitgeberin entsprechend informieren müssen, zumal es sich um eine Stelle als Schwangerschaftsvertretung handelte.

Das LAG hat eine „arglistige Täuschung“ verneint. Das Verschweigen von Tatsachen stelle nur dann eine Täuschung dar, wenn hinsichtlich der verschwiegenen Tatsachen eine Aufklärungspflicht besteht. Eine Aufklärungspflicht über eine bestehende Schwangerschaft komme auch bei befristeten Verträgen grundsätzlich nicht in Betracht.

Vorgehend ArbG Bonn: 26.04.2012, 3 Ca 168/12, Urteil

LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 28.06.2011 – 3 Sa 917/11
Benachteiligung bei einer Beförderungsentscheidung – Indizien - Gesamtbetrachtung

Leitsätze:

1. Die zweistufige Regelung des § 611a Abs. 1 S 3 BGB a. F. lässt die Beweislastverteilung unberührt, senkt aber das Beweismaß dahingehend, dass der klagende Arbeitnehmer lediglich Tatsachen vortragen muss, die eine Benachteiligung wegen des Geschlechts als überwiegend wahrscheinlich erscheinen lassen. Werden vom Arbeitnehmer Hilfstatsachen vorgetragen, die für sich genommen nicht zur Begründung der Vermutungswirkung ausreichen, ist vom Tatrichter eine Gesamtbetrachtung dahingehend vorzunehmen, ob die Hilfstatsachen im Zusammenhang gesehen geeignet sind, die Vermutungswirkung zu begründen (im Anschluss an BAG 27.01.2011 - 8 AZR 483/09).

2. In die vom Tatrichter im Rahmen des § 611a Abs. 1 S 3 BGB aF vorzunehmende Gesamtwürdigung sind nicht nur solche Tatsachen einzubeziehen, denen ein "roter Faden" innewohnt. Sinn der Gesamtbetrachtung ist, Indizien, die für sich genommen den Tatrichter nicht von der überwiegenden Wahrscheinlichkeit geschlechtsdiskriminierender Motive überzeugen konnten, darauf zu überprüfen, ob sie in der Gesamtschau eine entsprechende Überzeugung erbringen. Aus welchen Bereichen diese Indizien stammen, ist hierfür nicht von Bedeutung. Der innere Zusammenhang der vorgebrachten Tatsachen ist nicht Voraussetzung der Vermutung einer gesetzwidrigen Benachteiligung. Vielmehr kann sich gerade erst aus diesen Tatsachen eine "Benachteiligungskultur" im Unternehmen ergeben (im Anschluss an BAG 27.01.2011 - 8 AZR 483/09). Solche Indizien können sich sowohl aus Erklärungen oder Verhaltensweisen des Arbeitgebers vor der geltend gemachten benachteiligenden Entscheidung als auch aus zeitlich nach dieser Entscheidung abgegebenen Erklärungen ergeben.

3. Besteht aufgrund der vorzunehmenden Gesamtbetrachtung eine überwiegende Wahrscheinlichkeit für eine Benachteiligung wegen des Geschlechts, muss der Arbeitgeber Tatsachen darlegen und beweisen, dass ausschließlich nicht auf die Schwangerschaft bezogene sachliche Gründe seine Auswahlentscheidung gerechtfertigt haben. Hierfür genügt es nicht vorzutragen, der beförderte Mitbewerber sei der bestplatzierte Bewerber gewesen. Dies folgt aus § 611a Abs. 3 BGB aF (im Anschluss an BAG 05.02.2004 - 8 AZR 112/03).

Die Klägerin war als Abteilungsleiterin im Bereich „International Marketing“ beschäftigt. Während ihrer Schwangerschaft in 2005 wurde die Stelle ihres Vorgesetzten frei.

Obwohl sie stets Abwesenheitsvertreterin des früheren Stelleninhabers gewesen sei und dieser ihr mehrfach zugesagt habe, dass sie seine Nachfolgerin werden soll, besetzte der Arbeitgeber den Posten mit einem ihrer Abteilungsleiter-Kollegen. Die Klägerin begehrt die Zahlung einer Entschädigung wegen geschlechtsspezifischer Benachteiligung. Sie habe die Stelle nur wegen ihrer Schwangerschaft nicht erhalten.

Das LAG Berlin hatte die Klage der Frau zuvor zwei Mal abgewiesen mit der Begründung, dass die von der Klägerin vorgetragenen Indizien zu schwach seien. Beide Urteile hatte das BAG aber aufgehoben und die Sache an das LAG zurückverwiesen, zuletzt am 27.01.2011 (8 AZR 483/09).

Nun sprach ein anderer Senat des LAG der Klägerin eine Entschädigung im „unteren fünfstelligen Bereich“ zu. Das Gericht gehe davon aus – so die Pressemitteilung – dass bei einer Gesamtschau aller Umstände die Vermutung bestehe, dass die Klägerin wegen ihrer Schwangerschaft nicht befördert worden sei. Die Äußerung des Arbeitsgebers, sie solle sich doch auf ihr Kind freuen, deute ebenso auf eine Diskriminierung hin wie auch die Tatsache, dass die Beklagte trotz Nachfrage die Diskriminierungsvermutung nicht widerlegen konnte.

Vorgehend ArbG Berlin: 28.04.2006, 28 Ca 5196/06, Urteil
BAG: 27.01.2011, 8 AZR 483/09

LAG Hamm, Urteil vom 14.06.2011 – 14 Ta 289/11

Kündigung wegen Schwangerschaft - Folgen der Verfristung nach § 15 IV AGG - EuGH

Leitsatz:

Trotz der Entscheidungen des Europäischen Gerichtshofs (vgl. EuGH, 08.07.2010, C 246/09, NZA 2010, 869) und des Bundesarbeitsgerichts (vgl. BAG, 24.09.2009, 8 AZR 705/08, NZA 2010, 387) ist die Europarechtskonformität des § 15 Abs. 4 AGG jedenfalls für den Fall der Geschlechtsdiskriminierung noch nicht abschließend geklärt (vgl. dazu Fischinger, NZA 2010, 1048; von Roetteken, jurisPR-ArbR 1/2011 Anm. 1 m.w.N). Dies begründet die hinreichende Erfolgsaussicht einer Klage auf Entschädigung gemäß § 15 Abs. 2 AGG trotz Versäumung der rechtzeitigen schriftlichen Geltendmachung durch die betroffene Arbeitnehmerin.

„Für die hier zu beurteilende Frage der Erfolgsaussicht ergibt sich daraus, dass jedenfalls die Erfolgschance für die Entschädigungsklage der Klägerin trotz der verspäteten Geltendmachung im Hinblick auf § 15 Abs. 4 S. 1 AGG keine entfernte ist, da in einem Hauptsacheverfahren zu überprüfen sein wird, ob an der bislang vom Bundesarbeitsgericht hierzu vertretenen Auffassung festgehalten werden kann oder nicht. Insoweit ist darauf hinzuweisen, dass bei einer geschlechtsbezogenen Diskriminierung regelmäßig auch eine Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts vorliegen dürfte. Dieser Anspruch bleibt gemäß § 15 Abs. 5 AGG unberührt von den in § 15 Abs. 1 und 2 geregelten Schadensersatz- und Entschädigungsansprüchen. Er ist vergleichbar und unterliegt lediglich den gesetzlichen Verjährungsfristen.“

Vorgehend ArbG Iserlohn: 14.10.2010, 5 Ca 1163/10, Beschluss
Vergleiche BAG: Urteil vom 24.09.2009 – 8 AZR 705/08, EuGH – Rechtsprechung

OVG Magdeburg, Urteil vom 21.04.2011 – 1 L 26/10
Ablehnung der Verkürzung der Elternzeit wegen Schwangerschaft und Beschäftigungsverbot

Leitsätze:

1. Die Schwangerschaft der Klägerin und das ihr erteilte ärztliche Beschäftigungsverbot sind Tatsachen, die die Beklagte bei der Bescheidung des Antrags der Klägerin auf Verkürzung der Elternzeit nicht berücksichtigen darf.

2. Berücksichtigt ein Dienstherr die Schwangerschaft einer Bediensteten als Grund für die Ablehnung ihrer Rückkehr an ihren Arbeitsplatz vor dem Ende des Erziehungsurlaubs, so stellt dies eine unmittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts dar.

Vorgehend VG Magdeburg: 24.11.2009, 5 A 58/09, Urteil
Vergleiche EuGH: Urteil vom 27.02.2003 – C-320/01

ArbG Dresden, Urteil vom 21.04.2011 – 9 Ca 576/10
Kündigung wegen Kinderwunschbehandlung – Entschädigung – Unwirksamkeit

Leitsatz:

Das Arbeitsgericht Dresden hatte am 23.11.2010 über die Rechtmäßigkeit einer Kündigung wegen eines Schwangerschaftswunsches zu entscheiden. Geklagt hat eine Restaurantfachfrau, die sich durch eine unterstützende medizinische Behandlung ihren Kinderwunsch erfüllen wollte und dies ihrem Arbeitgeber mitgeteilt hatte.

Das Gericht stellte fest, dass beide Kündigungen, die ihr der Arbeitgeber im Zusammenhang mit dem Schwangerschaftswunsch ausgesprochen hat, unwirksam sind. Zudem sprach das Gericht der Klägerin eine Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG in Höhe von drei Monatsbruttogehältern (3600 Euro) zu, weil es die Klägerin durch die Kündigungen wegen ihres Geschlechts benachteiligt sah.

LAG Köln, Beschluss vom 06.04.2009 – 5 Ta 89/09

Hinreichende Erfolgsaussicht für Anspruch nach § 15 AGG – Beweislastumkehr gemäß § 22 AGG - Schwangerschaft

Leitsätze:

1. Für einen Anspruch aus § 15 AGG ist eine hinreichende Erfolgsaussicht gegeben, wenn ausreichende Indizien im Sinne des § 22 AGG für eine geschlechtsspezifische Benachteiligung vorgetragen sind.

2. Trägt eine schwangere Arbeitnehmerin vor, dass ihr befristetes Arbeitsverhältnis nach Mitteilung der Schwangerschaft nicht verlängert worden ist, während die befristeten Arbeitsverhältnisse aller vergleichbaren Arbeitnehmer verlängert worden sind, liegen ausreichende Indiztatsachen für eine Umkehr der Beweislast gemäß § 22 AGG vor.

Vorgehend ArbG Bonn: 13.03.2009, 1 Ca 323/09, Beschluss

ArbG Wiesbaden, Urteil vom 18.12.2008 - 5 Ca 46/08

Zuweisung eines Arbeitsplatzes - Rückkehr aus Mutterschutz

Leitsätze:

1. Die Zuweisung eines Arbeitsplatzes nach Rückkehr aus den Mutterschutzzeiten nach dem Mutterschutzgesetz, der dem vorherigen Arbeitsplatz nicht gleichwertig ist, stellt eine Benachteiligung wegen des Geschlechts im Sinne von § 3 Abs. 1 AGG dar.

2. Ein Schadenersatzanspruch im bestehenden Arbeitsverhältnis umfasst nicht die Vergütungsdifferenz zwischen dem Einkommen auf dem alten Arbeitsplatz und dem geringeren Einkommen auf dem neuen Arbeitsplatz bis zum Renteneintritt (unter Berücksichtigung des durchschnittlichen Verlaufs eines Arbeitsverhältnisses), solange das Arbeitsverhältnis unverändert fortbesteht und die Beschäftigung auf dem alten Arbeitsplatz geltend gemacht werden kann.

Die beklagte Versicherung zahlte der Klägerin rückwirkend für den neuen Betreuungsbezirk ein garantiertes Mindestgehalt, das höher als ihr bisheriger Verdienst ist. Da nach Auffassung des Gerichts die Versetzung der Klägerin in einen neuen Betreuungsbezirk unwirksam war und für die Zukunft durch den Arbeitgeber rückgängig gemacht werden kann, würde die beanspruchte Gewährung eines Schadensersatzes in Geld bis zum möglichen Renteneintritt zu einer überhöhten Schadenskompensation führen.

Aufgrund der Benachteiligung wegen des Geschlechts im Rahmen der Zuweisung eines neuen Betreuungsbezirks wurde der Klägerin lediglich ein Entschädigungsanspruch i. H. v. 10.818 Euro (drei Bruttomonatsgehältern) gem. § 15 Abs. 2 S. 1 AGG wegen der Verletzung ihres Persönlichkeitsrechts zuerkannt.

Nach einer Pressemitteilung des LAG Frankfurt haben die Parteien in der mündlichen Verhandlung am 02.11.2010 vor der 12. Kammer des LAG einen Vergleich geschlossen. Die Mitarbeiterin sei auf eigenem Wunsch aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden. Im Übrigen hätten sich die Parteien geeinigt, über das Ergebnis der Einigung Stillschweigen zu bewahren (12 Sa 68/09 und 12 Sa 94/09).

Nachgehend Hessisches LAG: 12 Sa 68/09 (Verfahren ohne Entscheidung erledigt)

ArbG Mainz, Urteil vom 02.09.2008 - 3 Ca 1133/08
Schwangerschaft – Schadensersatz und Entschädigung

Leitsatz:

Wird einer schwangeren Arbeitnehmerin das befristete Arbeitsverhältnis aufgrund ihrer Schwangerschaft nicht verlängert, so hat sie Anspruch auf Schadensersatz und Entschädigung. Die Klägerin machte geltend, dass ihr befristetes Arbeitsverhältnis deswegen nicht verlängert wurde, weil sie schwanger ist. Sie konnte den Beweis führen, dass ihr Vorgesetzter auf die telefonische Anfrage ihrer Mutter mitgeteilt hatte, dass der Grund für die Nichtverlängerung des Arbeitsvertrages die Schwangerschaft der Klägerin sei. Dem Arbeitgeber gelang es nicht, das Gegenteil zu beweisen und sachliche Gründe für die Nichtverlängerung des befristeten Vertrages anzuführen.

Berufung zum LAG Mainz unter dem Aktenzeichen 10 Sa 546/08 eingelegt.

1.2.4 Sexuelle Belästigung

ArbG Solingen, Urteil vom 11.04.2024 – 2 Ca 1497/23
Kein Zeugenbeweis erforderlich - greifbare Schutzbehauptungen – Verdachtskündigung - fristlose Kündigung nicht von Schwere der Belästigung abhängig

Leitsätze:

1. Die Aufforderung zur oralen Befriedigung an eine Auszubildende - die sich aus Angst nicht dagegen gewehrt hat - durch einen Arbeitnehmer ist objektiv unerwünscht und damit eine sexuelle Belästigung iSd § 3 Abs. 4 AGG.

2. Die Aufforderung an eine Auszubildende - die sich aus Angst nicht dagegen gewehrt hat - zum Anfassen des Genitals und/oder zum Anfassen lassen im eigenen Genitalbereich/ an der Brust durch einen Arbeitnehmer ist objektiv unerwünscht und damit eine sexuelle Belästigung iSd § 3 Abs. 4 AGG.

3. Das Ablecken/Küssen des Nackens einer Auszubildenden - die sich aus Angst nicht dagegen gewehrt hat - durch einen Arbeitnehmer ist objektiv unerwünscht und damit eine sexuelle Belästigung i.S.d. § 3 Abs. 4 AGG.

4. Die Aufforderung zur Nackenmassage an eine Auszubildende durch einen Arbeitnehmer ist objektiv unerwünscht und damit eine sexuelle Belästigung iSd § 3 Abs. 4 AGG.

5. Bei Vorliegen offenkundiger Widersprüche im Klägervorbringen, erheblicher Ablenkungsmanöver und greifbarer Schutzbehauptungen bedarf es keines Zeugenbeweises durch Vernehmung des Opfers einer sexuellen Belästigung im Rahmen einer 4-Augen-Situation.

6. Eine durch den fristlos gekündigten Akteur einer vom Arbeitgeber behaupteten sexuellen Belästigung betriebene Täter-Opfer-Umkehr und/oder Legendenbildung muss im Rahmen der Erheblichkeit des Klagevorbringens insbesondere bei 4-Augen-Situationen zugunsten der belästigten Person berücksichtigt werden.

7. Eine vom Kläger bestrittene sexuelle Belästigung im Rahmen einer 4-Augen-Situation kann als Verdachtskündigung - ohne weitere Beweisaufnahme - wirksam sein.

8. Bei einer sexuellen Belästigung kommt es im Arbeitsrecht - anders als im Strafrecht - nicht auf den geäußerten entgegenstehenden Willen des Opfers und somit nicht auf eine Erkennbarkeit für den Täter an.

9. Im Arbeitsverhältnis kommt es bei der Einordnung einer sexuellen Belästigung immer entscheidend auf das vorhandene Machtgefälle zwischen Täter und Opfer an.

10. Jede sexuelle Belästigung ist grundsätzlich und ohne vorangegangene Abmahnung geeignet, eine fristlose Kündigung zu rechtfertigen. Auf die Schwere der Belästigung kommt es nicht an.

LArbG Hannover, Urteil vom 28.02.2024 – 2 Sa 375/23
Berufsausbildungsverhältnis – Auszubildender – Außerdienstliches Verhalten – Außerordentliche Kündigung – Sexuelle Belästigung

Leitsatz:

Der Arbeitnehmer ist auch außerhalb der Arbeitszeit verpflichtet, auf die berechtigten Interessen des Arbeitgebers Rücksicht zu nehmen. Ein außerdienstliches Verhalten beeinträchtigt die berechtigten Interessen des Arbeitgebers oder anderer Arbeitnehmer, wenn es einen Bezug zur dienstlichen Tätigkeit hat. Das ist der Fall, wenn es negative Auswirkungen auf den Betrieb oder einen Bezug zum Arbeitsverhältnis hat.

Die einmalige sexuelle Belästigung einer Auszubildenden durch einen Auszubildenden aus dem gleichen Betrieb außerhalb der Arbeitszeit kann einen wichtigen Grund zur Kündigung des Berufsausbildungsverhältnisses gemäß § 22 Abs. 2 Nr. 1 BBiG darstellen.

Vorgehend: ArbG Braunschweig, 18.04.2023 – 6 Ca 186/22
Nachgehend: BAG – 6 AZN 293/24 (anhängig)

BVerwG, Urteil vom 01.02.2024 – 2 A 7/23
Sexuelle Belästigung Praktikantin außerhalb der Dienstzeit - Zurückstufung

Leitsatz:

Eine innerdienstliche Pflichtverletzung liegt vor, wenn das pflichtwidrige Verhalten in das Amt und in die damit verbundenen dienstlichen Pflichten eingebunden ist. Besteht eine solche Verknüpfung, ist unerheblich, ob das Dienstvergehen innerhalb oder außerhalb der Dienstzeit begangen wird.

VG Göttingen, Urteil vom 11.10.2023 – 5 A 2/18

Sexuelle Belästigung von Studentinnen, Doktorandinnen und Mitarbeiterinnen - Zurückstufung Professor

Leitsatz:

Das Gericht hat einen Universitätsprofessor in einem Disziplinarverfahren um zwei Besoldungsgruppen zurückgestuft. Es gab 44 einzelne Vorwürfe aus dem Zeitraum 2006 bis 2017 geltend, die u.a. eine fortgesetzte sexualisierte Belästigung zum Gegenstand hatten. Das Gericht sah es als erwiesen an, dass der Universitätsprofessor mehrfach Studentinnen, Doktorandinnen und Mitarbeiterinnen verbal und durch Berührungen in sexualisierter Weise belästigt hatte. Sein überschritt in sechs Fällen die Schwelle zur sexuellen Belästigung (vgl. § 3 Abs. 4 AGG).

ArbG Berlin, Urteil vom 06.09.2023 – 22 Ca 1097/23
Sexuelle Belästigung - Kündigung

Leitsatz:

Zur Wirksamkeit einer außerordentlichen Kündigung nach § 626 Abs 1 BGB wegen sexueller Belästigung gemäß § 3 Abs 4 AGG zum Nachteil einer Arbeitskollegin und wegen Verstoßes gegen die Rücksichtnahmepflichten nach § 241 Abs 2 BGB durch Berührung der Arbeitskollegin unterhalb der Kleidung einschließlich ihrer Brüste ohne deren Einverständnis.

LAG Niedersachsen, Urteil vom 20.06.2022 – 12 Sa 434/21
Sexuelle Belästigung von Praktikantinnen

Leitsätze:

1. Fortgesetzte sexuelle Belästigungen einer bzw. mehrerer Praktikantinnen können die fristlose Kündigung eines langjährig beschäftigten Arbeitnehmers auch dann rechtfertigen, wenn eine einschlägige Abmahnung nicht vorausgegangen ist.

2. Das Gewicht der entsprechenden Pflichtverletzung wird dadurch erheblich erhöht, dass der Belästiger durch Hinweise auf seine bessere Verankerung im Betrieb und seine Kompetenz, das Zeugnis der Praktikantinnen zu schreiben, die Duldung der von ihm ausgehenden Übergriffe zu erzwingen versucht.

3. Wenn ein Prozessbevollmächtigter einen vom Gericht auf seinen Antrag hin geladene Zeugen eigenmächtig nach Hause schickt, obwohl das Gericht gerade noch über einen Ablehnungsantrag berät und den Termin zur mündlichen Verhandlung nicht aufgehoben hat, kann dies als eine seiner Partei zuzurechnende Beweisvereitelung gewertet werden.

4. Zu den Voraussetzungen für eine Entscheidung nach Lage der Akten (§ 251a ZPO) und die Durchführung einer Beweisaufnahme trotz Ausbleibens der Partei (§ 367 ZPO).

Vorgehend ArbG Hannover: 14.04.2021, 1 Ca 333/20, Urteil
Nachgehend BAG: 25.08.2022, 2 AZN 408/22, Beschluss: Verwerfung (nicht dokumentiert)

Bayerischer Verwaltungsgerichtshof, Urteil vom 16.02.2022 – 16b D 19.316
Sexuelle Belästigung – Disziplinarverfahren – Keine Entfernung aus Beamtenverhältnis

Leitsatz:

Das Bayerische Verwaltungsgerichtshof gab der Berufung eines Beamten statt, der nach einem Disziplinarverfahren durch seinen Dienstherrn aus dem Beamtenverhältnis entfernt worden war. Zwar sah das Gericht die gegen den Beamten erhobenen Vorwürfe überwiegend als erwiesen an. Darunter waren sieben Fälle von sexueller Belästigung u.a. von zwei minderjährigen Auszubildenden sowie Mitarbeiterinnen des Reinigungs- und Sicherheitsdiensts. Das Gericht sah es als erwiesen an, dass der Beklagte in diesen Situationen jeweils das erhebliche Machtgefälle gegenüber den Betroffenen ausnutzte und gerade die Vorfälle gegenüber den Reinigungs- und Sicherheitskräften zu Zeiten verübte, als die Behörde außerhalb der gängigen Dienstzeiten leer war. Dennoch seien die einzelnen Vorfälle (überwiegend unerwünschte Berührungen; aber auch ein unerwünschtes Begleiten der Minderjährigen bis nach Hause) nicht als gravierend genug zu bewerten, um eine Entfernung aus dem Beamtenverhältnis zu rechtfertigen. Dies, obwohl zu den Fällen sexueller Belästigung noch außerdienstliches Verhalten hinzukam, welches in besonderem Maß geeignet war, Achtung und Vertrauen in einer für sein Amt bedeutsamen Weise zu beschädigen (Widerstand gegen Vollstreckungsbeamte). Vielmehr sei die Zurückstufung des Beklagten um zwei Stufen schuldangemessen und geboten.

Vorgehend VG München: Entscheidung vom 17.12.2018, M 19B DK 17.196

LAG Köln, Urteil vom 06.12.2021 – 2 Sa 10/21
Sexuelle Belästigung – Außerordentliche Kündigung gerechtfertigt

Leitsatz:

Entgegen der Ansicht des Arbeitsgerichts war eine Abmahnung entbehrlich. Denn sowohl einzeln als auch jedenfalls in der Zusammenschau durfte der Kläger nicht damit rechnen, dass seine Äußerungen toleriert werden könnten. Es war ihm als Führungsperson in der unmittelbaren Ebene unter dem Geschäftsführer zuzumuten, sich selbst über die Inhalte des AGG, speziell über § 3 Abs. 3 AGG zu informieren und jede Mitwirkung an der Schaffung oder Aufrechterhaltung eines frauenfeindlichen, herabwürdigenden und sexistischen Arbeitsklimas zu unterlassen.

Die Äußerung "Das Klappergestell gehört mal richtig rangenommen!" beinhaltet im Kontext die Aussage, dass Frauen nur dann richtig denken können, wenn sie Geschlechtsverkehr hatten.

Die Aussage "Da muss man sich beim Bücken zusammenreißen, um keinen wegzustecken!", stellt nicht nur eine erhebliche sexuelle Diffamierung und Herabwürdigung der nicht anwesenden Mitarbeiterin dar, sondern entwürdigt auch die anwesenden Frauen, indem sie die Verantwortung für eine aus Sicht des Erklärenden denkbare Vergewaltigung allgemein den Frauen zuschiebt und diese somit zu reinen Sexualobjekten degradiert, die sich anpassen müssen, wenn sie nicht Opfer werden wollen.

Die Äußerungen waren wegen ihrer inhaltlichen Härte sowie wegen der Vielzahl der anwesenden Personen geeignet, die betroffenen Personen ganz erheblich vor Dritten herabzuwürdigen, ohne dass es hierfür auf die Kenntnis der Betroffenen ankommt.

Zudem ist es Nebenpflicht aus dem Arbeitsverhältnis eines Vorgesetzten, dafür Sorge zu tragen, dass kein diskriminierendes, sexualisiertes oder frauenfeindliches Betriebsklima entsteht oder gefördert wird.

Betroffene Frauen sind nicht verpflichtet, Stillschweigen über entsprechende Äußerungen zu wahren.

Vorgehend ArbG Köln: 09.12.2020, 9 Ca 4476/20

ArbG Frankfurt, Urteil vom 29.10.2021 – 7 Ca 194/21
Sexuelle Belästigung – Zurechnung

Leitsatz:

Sexuelle Handlungen anderer Mitarbeiter, die nicht in Erfüllung, sondern nur bei Gelegenheit der von einer Arbeitgeberin aufgetragenen Tätigkeit verübt werden, sind der Arbeitgeberin nicht zuzurechnen.

Nachgehend Hessisches LAG: 15 Sa 43/22, anhängig

LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 25.06.2021 – 6 Sa 210/20

Sexuelle Belästigung – Außerordentliche, fristlose Kündigung

Leitsatz:

Der Beklagten war die Weiterbeschäftigung des Klägers auch nur bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist nicht zuzumuten.

Zwar war zugunsten des Klägers sein Alter und seine mit 40 Jahren erhebliche Betriebszugehörigkeit zu berücksichtigen, die der Kläger soweit ersichtlich ohne Beanstandungen erworben hat. Auch hat die Berufungskammer berücksichtigt, dass es sich vorliegend um eine einmalige Pflichtverletzung handelt und der Verlust seines Arbeitsplatzes, den der Kläger sein gesamtes Berufsleben innehatte, diesen erheblich trifft.

Dennoch war dem das erhebliche Gewicht der Vertragsverletzung des Klägers in Form der sexuellen Belästigung der nach ihrer Ausbildung u.a. durch den Kläger noch nicht lange in dessen Schicht beschäftigten, erheblich jüngeren Zeugin E. gegenüberzustellen.

Da die Beklagte verpflichtet ist, ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vor sexuellen Übergriffen (nicht nur) durch Vorgesetzte zu schützen, kann ihr nicht zugemutet werden, auch nur für die Dauer der Kündigungsfrist die Gefahr der Wiederholung eines derartigen Verhaltens, das der Kläger bis zuletzt in Abrede gestellt hat, in Kauf zu nehmen. Dies auch vor dem Hintergrund, dass im Wiederholungsfall mit einer Traumatisierung betroffener Mitarbeiterinnen zu rechnen wäre.

Vorgehend ArbG Ludwigshafen: 13.07.2020, 2 Ca 1105/20, Urteil

BAG, Urteil vom 20.05.2021 – 2 AZR 596/20
Sexuelle Belästigung – Außerordentliche Kündigung

Leitsatz:

Eine Entblößung der Genitalien eines anderen unter Missachtung seines Rechts auf Selbstbestimmung, wem gegenüber und in welcher Situation er sich unbekleidet zeigen möchte, stellt ein sexuell bestimmtes Verhalten i.S.v. § 3 Abs. 4 AGG dar.

„Auch eine sexuelle Belästigung i.S.v. § 3 Abs. 4 AGG ist gem. § 7 Abs. 3 AGG eine Verletzung vertraglicher Pflichten, die „an sich“ als wichtiger Grund iSv. § 626 Abs. 1 BGB geeignet ist.“

Vorgehend ArbG Leipzig; 05.12.2019, 6 Ca 1500/19, Urteil
Sächsisches LAG: 25.11.2020, 5 Sa 128/20, Urteil
Vgl. auch: BAG: Urteil vom 29.06.2017 – 2 AZR 302/16

LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 25.02.2021 – 2 Sa 207/20
Außerordentliche Kündigung – langjährigen Betriebszugehörigkeit - Abmahnung

Leitsatz:

Das Gericht befand, dass die außerordentliche Kündigung in Anbetracht der langjährigen und beanstandungsfreien Betriebszugehörigkeit des Klägers von 24 Jahren bei verbaler („Annäherungsversuche wie "Komm gib mir mal einen Kuss" über ca. einen Monat“) und körperlicher („an den Oberschenkel gefasst“) sexueller Belästigung nicht verhältnismäßig war.

Eine Abmahnung sei nicht entbehrlich gewesen. Es lagen laut Gericht keine Umstände vor, die zu der Annahme berechtigten, selbst nach einer Abmahnung sei von einer Wiederholungsgefahr auszugehen, zudem wiege die dem Kläger vorgeworfene Pflichtverletzung nicht so schwer, dass eine Abmahnung aus diesem Grund entbehrlich gewesen wäre.

Vorgehend ArbG Mainz: 17.06.2020, 4 Ca 320/20, Urteil

VG Ansbach, Urteil vom 28.11.2019 – AN 13a D 18.02106
Sexuell anzügliche Äußerungen – Vorgesetzter – Gehaltskürzung - Polizeibeamter

Leitsatz:

Wiederholte sexuell anzügliche Äußerungen und Wünsche gegenüber einer Polizeimeisteranwärterin durch einen Lehrgruppenleiter der Bundespolizei über Facebook können es nach dem Urteil des VG rechtfertigen, eine Gehaltskürzung um ein Zehntel auf die Dauer von 24 Monate zu verhängen.

LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 18.11.2019 – 3 Sa 316/18
Außerordentliche Kündigung – Verhältnismäßigkeit - gesetzliche Schutzpflicht des Arbeitgebenden

Leitsatz:

Das Gericht befand, dass die außerordentliche Kündigung angesichts der erheblich nachgewiesenen verbalen (dass sie "mal ordentlich durchgef. gehöre") und körperlichen (mehrfaches Anfassen und Küsse) sexuellen Belästigung über einen längeren Zeitraum und zudem die gesetzliche Schutzpflicht des Arbeitgebenden gegenüber den Mitarbeitenden verhältnismäßig war.

Vorgehend ArbG Ludwigshafen: 22.08. 2018, 4 Ca 509/18, Urteil
Nachgehend BAG: 12.05.2020, 2 AZN 1439/19, Beschluss: Verwerfung (nicht dokumentiert)

ArbG Potsdam, Beschluss vom 02.10.2019 – 3 BV 15/19
Betriebsrat – Mitgliedsauschluss – sexuelle Belästigung – Pflichtverletzung – Betriebsverfassung

Leitsatz:

Rn. 36: „Der Ausschließungsantrag ist begründet, da nach der durchgeführten Beweisaufnahme zur Überzeugung der Kammer feststeht, dass der Beteiligte zu 3) jedenfalls gegenüber den Mitarbeiterinnen Frau B. und Frau M. nicht nur nicht hinnehmbare sexuell belästigende Äußerungen vorgenommen hat, sondern er durch die Berufung auf seine Betriebsratseigenschaft auch hinsichtlich der sexuellen Belästigungen einen bestehenden Schutz ("Unangreifbarkeit") vermittelt hat.

Darin liegt eine grobe Verletzung der dem Beteiligten zu 3) gem. §§ 75 Abs. 1, 23 Abs. 1 Satz 2 BetrVG i.V.m. § 3 Abs. 4 AGG obliegenden betriebsverfassungsrechtlichen Pflichten, die wegen der zu bejahenden Beeinträchtigung der Funktionsfähigkeit des Betriebsrates die Ausschließung aus dem Betriebsrat rechtfertigt.“

Rn. 37: „Zu den gesetzlichen Pflichten eines Betriebsratsmitglieds gehören alle Pflichten aus dem BetrVG, insbesondere auch die Einhaltung der in § 75 BetrVG normierten Grundsätze, mit denen die Vorschriften des AGG gegen Diskriminierung wegen des Geschlechts auch für den Betriebsrat im Rahmen seiner Überwachungsfunktion unmittelbar verbindlich ist. […] Aus der in § 75 BetrVG geregelten Überwachungspflicht folgt zugleich, dass weder Betriebsrat noch Arbeitgeber selbst gegen die Grundsätze des § 75 BetrVG verstoßen dürfen. Diese die Betriebsparteien verpflichtenden Grundsätze einschließlich der hier maßgeblichen unmittelbaren Geltung des § 3 Abs. 4 AGG sind auch für das einzelne Betriebsratsmitglied bindend; ihre Verletzung kann einen groben Verstoß im Sinne des § 23 Abs. 2 BetrVG begründen."

Nachgehend LAG Berlin-Brandenburg: 30.04.2020, 13 TaBV 1794/19, Beschluss
BAG: 08.09.2020, 7 ABN 37/20, nicht veröffentlicht

LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 11.04.2019 – 5 Sa 339/18
Wirksamkeit einer Vertragsänderung – Pflichten des Arbeitgebers – Sexuelle Kommentare und Übergriffe

Leitsatz:

„Die beiden Arbeitnehmerinnen haben in ihren schriftlichen Stellungnahmen sexuell anzügliche Äußerungen des Klägers ("Oh, ist der [Po] aber stramm", "Meinst du, dat Sch. bläst gut?", "Wir gehen jetzt mal ins Büro und schieben mal ne Nummer") und sexuell zweideutige Fragen nach der Farbe der Unterwäsche dargestellt. Sie haben außerdem Eingriffe des Klägers in die körperliche Intimsphäre, die objektiv als sexuell bestimmt iSv. § 3 Abs. 4 AGG anzusehen sind, angeführt (Klaps auf den Po, bewusste Berührungen an den Oberschenkeln, am Knie, Griff in die Taille, aufgedrängte körperliche Berührung mit dem Bauch am Rücken mit beidhändigem Griff in die Taille).

Das sind Grenzüberschreitungen, die von der Beklagten nicht hingenommen werden dürfen. Sie hat vielmehr die Pflicht, die zwei dem Kläger unterstellten Arbeitnehmerinnen effektiv vor sexuellen Belästigungen durch den Kläger zu schützen. (…) Die Annahme der Beklagten, es reiche aus, dem Kläger die Leitungs- und Vorgesetztenfunktion im Herzkatheter-Messlabor zu entziehen und ihn zukünftig als (einfachen) Krankenpfleger ohne Führungsaufgaben zu beschäftigen, um die ihm unterstellten Arbeitnehmerinnen vor weiteren sexuellen Belästigungen zu schützen, ist nicht zu beanstanden. Wie das Arbeitsgericht bereits zutreffend ausgeführt hat, ist eine sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz häufig Ausdruck von Hierarchien und Machtausübung und weniger von sexuell bestimmter Lust (so ausdrücklich BAG 29.06.2017 - 2 AZR 302/16 - Rn. 19 mit Hinweis auf Köhler/Koops BB 2015, 2807, 2809).

Die Beklagte durfte annehmen, dass sie das unerwünschte Verhalten des Klägers wirkungsvoll verhindern kann, wenn sie ihm seine Vorgesetztenfunktion entzieht. Dies hat zudem den Effekt, dass die betroffenen Arbeitnehmerinnen gegenüber dem Kläger nicht mehr aus einer hierarchisch unterlegenen Position heraus agieren müssen. Sie können sich besser wehren, weil ihre Situation nicht mehr von Abhängigkeit geprägt ist.“

Vorgehend ArbG Trier: 11.09.2018, 2 Ca 371/18, Urteil

Schleswig-Holsteinisches VG, Urteil vom 14.03.2019 – 17 A 2/17
Zurückstufung – Dienstpflichten des Beamten

Leitsatz:

Die Zurückstufung als Disziplinarverfügung wegen sexueller Belästigung ist nach Auffassung des Gerichts rechtmäßig.

„Begeht ein Beamter im Rahmen seines Dienstes eine sexuelle Belästigung gegenüber einer ihm unterstellten Mitarbeiterin, verstößt er nach Auffassung des Gerichts gegen die ihm obliegenden Grundpflichten aus § 33 BeamtStG, insbesondere gegen seine Pflicht zum treuen Dienen. Darüber hinaus verstoße der Kläger dadurch gegen die ihm obliegende Wohlverhaltenspflicht aus § 34 Satz 3 BeamtStG, wonach sein Verhalten innerhalb und außerhalb des Dienstes der Achtung und dem Vertrauen gerecht werden muss, die sein Beruf erfordern. Erschwerend falle hier ins Gewicht, dass die Übergriffe durch einen Vorgesetzten gegenüber einer ihm dienstlich unterstellten Mitarbeiterin begangen wurden.“

ArbG Düsseldorf, Urteil vom 14.12.2018 – 14 Ca 5613/18
Kündigung - WhatsApp-Chat – Sexuelle Handlungen

Leitsatz:

Das Gericht befand, dass es eine schwere Pflichtverletzung in Form sexueller Belästigung darstelle, wenn ein Arbeitnehmer einer Kollegin mehrfach an verschiedenen Tagen über einen längeren Zeitraum unter das T-Shirt den Rücken entlang bis zum BH fasste. Dies gelte umso mehr, als dass die Betroffene ihm gesagt hat, dass er dies unterlassen solle. Gleiches gelte bzgl. eines Griffes an den Po griff, bei welche er sagte, dass er sehen wollte, ob er hart oder weich sei.

LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 23.03.2018 – 1 Sa 507/17
Außerordentliche Kündigung – WhatsApp-Chat – Arbeitsvertragliche Pflichten – geeignete Maßnahmen

Leitsatz:

„Sowohl der (streitige) Kuss auf die Wange als auch der Inhalt des (unstreitigen) WhatsApp-Chats erfüllen den Tatbestand einer sexuellen Belästigung im Sinne des § 3 Abs. 4 AGG und damit einer Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten."

„Diese Grundsätze gelten auch im Rahmen der Prüfung einer außerordentlichen Kündigung wegen des Vorwurfs sexueller Belästigung: Der Verhältnismäßigkeitsgrundsatz wird hier ausdrücklich durch § 12 Abs. 3 AGG konkretisiert. Danach hat der Arbeitgeber bei Verstößen gegen das Benachteiligungsverbot des § 7 Abs. 1 AGG, zu denen auch sexuelle Belästigungen i.S.v. § 3 Abs. 4 AGG gehören, die geeigneten, erforderlichen und angemessenen arbeitsrechtlichen Maßnahmen - wie Abmahnung, Umsetzung, Versetzung oder Kündigung - zu ergreifen. „

„Welche Maßnahmen er als verhältnismäßig ansehen darf, hängt von den konkreten Umständen ab. § 12 Abs. 3 AGG schränkt das Auswahlermessen allerdings insoweit ein, als der Arbeitgeber die Benachteiligung zu „unterbinden" hat. Geeignet im Sinne der Verhältnismäßigkeit sind daher nur solche Maßnahmen, von denen der Arbeitgeber annehmen darf, dass sie die Benachteiligung für die Zukunft abstellen, d.h. eine Wiederholung ausschließen (BAG 20.11.2014, aaO., Rn. 23)."

„In Anwendung dieser Grundsätze ist die außerordentliche Kündigung der Beklagten unverhältnismäßig. Die Beklagte wäre gehalten gewesen, den Kläger vorrangig abzumahnen."

Vorgehend ArbG Koblenz: 27.09.2017, 4 Ca 491/17, Urteil

VG Berlin Fachkammer für Personalvertretungssachen (Bund)
Beschluss vom 11.01.2018-72 K 5.17 PVB
Zeigen pornographischer Inhalte - Personalratsmitglied

Leitsatz:

Eine sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz kann nach dem Beschluss des VG zugleich eine grobe Verletzung gesetzlicher Pflichten im Sinne des § 28 Abs. 1 Satz 2 BPersVG darstellen, und zwar auch dann, wenn die sexuelle Belästigung nicht im Zusammenhang mit der Personalratstätigkeit erfolgte.

Jedoch kann ein Personalratsmitglied nicht wegen solcher Pflichtverletzungen aus der vorangegangenen Amtsperiode ausgeschlossen werden. Fehlt es an einer Pflichtverletzung des Personalratsmitglieds in der aktuellen Periode, dann wird diese nicht durch die Empörung unter den Beschäftigten, die einen eigenen Ausschlussantrag hätten stellen können, ersetzt.

BAG, Urteil vom 29.06.2017 – 2 AZR 302/16
Außerordentliche Kündigung – sexueller Übergriff - Kündigungsgrund

Leitsatz:

Die absichtliche Berührung primärer oder sekundärer Geschlechtsmerkmale eines anderen ist sexuell bestimmt i.S.d. § 3 Abs. 4 AGG. Es handelt sich um einen Eingriff in die körperliche Intimsphäre. Auf eine sexuelle Motivation der Berührung kommt es nicht an.

Im Falle der sexuellen Belästigung eines Leiharbeiters entschied das Gericht zum einen, dass auch den Entleiher die Schutzpflichten nach § 12 Abs. 3 AGG treffen (BAG, 29.06.2017 – 2 AZR 302/16). Zum anderen unterstrich das Gericht, dass die Beurteilung einer Handlung als sexuell bestimmt nach § 3 Abs. 4 AGG keinesfalls allein vom subjektiv erstrebten Ziel der handelnden Person abhängt und auch eine sexuelle Motivation nicht zwingend notwendig ist. Vielmehr stellte das BAG klar, dass eine sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz gleichermaßen ein Ausdruck von Hierarchien und Machtausübung sein kann und weniger von sexuell bestimmter Lust.

Vorgehend ArbG Bremen-Bremerhaven: 23.04.2015, 5 Ca 5261/14, Urteil
LAG Bremen: 16.12.2015, 3 Sa 60/15, Urteil

BAG, Urteil vom 02.03.2017 – 2 AZR 698/15
Außerordentliche Verdachtskündigung eines Lehrers – Sexuell bestimmte Verhaltensweisen

Leitsatz:

Im Falle einer Kündigung eines Lehrers, der verdächtigt war, Schülerinnen sexuell belästigt zu haben, entschied das Gericht, dass anders als bei „einfachen“ Belästigungen nach § 3 Abs. 3 AGG auch einmalige sexuell bestimmte Verhaltensweisen den Tatbestand einer sexuellen Belästigung nach § 3 Abs. 4 AGG erfüllen können (BAG, 02.03.2017 – 2 AZR 698/15). Neben eindeutig sexuellen Handlungen können auch ambivalente Handlungen diesen Tatbestand erfüllen, eine Sexualbezogenheit sei insoweit nach dem Eindruck eines objektiven Betrachters, der alle Umstände kennt, zu beurteilen.

Vorgehend ArbG Wuppertal: 17.09.2014, 2 Ca 1117/14, Urteil
LAG Düsseldorf: 27.08.2015, 3 Sa 140/15, Urteil

OVG Münster, Urteil vom 23.10.2015 – 4 B 348/15
Sexuelle Belästigung von Auszubildenden - Einstellungsverbot

Leitsätze:

1. Ein Ausbilder ist für die Einstellung und Ausbildung von Auszubildenden persönlich ungeeignet, wenn er unter gezieltem Einsatz seiner wirtschaftlichen Überlegenheit und seines Direktionsrechts als Arbeitgeber seine Auszubildenden sexuell belästigt. Ein solches Verhalten lässt die Bereitschaft zum Missbrauch des Ausbildungsverhältnisses zu eigenen Zwecken erkennen.

2. Für die Annahme einer sexuellen Belästigung können schon Bemerkungen sexuellen Inhalts ausreichen.

3. Verliert ein Ausbilder aufgrund der sexuellen Belästigung weiblicher Auszubildender und seines schwerwiegenden und beharrlichen Verhaltens seine Vorbildfunktion auch gegenüber männlichen Auszubildenden, ist ein Einstellungsverbot, das nicht zwischen weiblichen und männlichen Auszubildenden differenziert, verhältnismäßig.

Vorgehend VG Köln: 25.02.2015, 9 L 203/15

ArbG Weiden, Urteil vom 16.09.2015 – 3 Ca 1739/14
Sexuell bestimmte Handlungen - Haftung von Täter und Arbeitgeber

Leitsätze:

1. Unerwünschte Körperkontakte durch Heranrutschen auf der Couch, einen Griff an den Oberschenkel und eine Umarmung von hinten stellen eine schadensersatz- und entschädigungspflichtige sexuelle Belästigung i.S.d. AGG dar (hier Entschädigung i.H.v. 2.500,- € zugesprochen).

2. Der Täter haftet über §§ 823, 253 BGB (Rn.43), der Arbeitgeber über § 12 AGG.

Nachgehend LAG Nürnberg: 4 Sa 275/15, Berufung zurückgenommen

ArbG Solingen, Urteil vom 24.02.2015 – 3 Ca 1356/13
Kündigungsverlangen eines Arbeitnehmers – Verdacht des sexuellen Missbrauchs –Darlegungslast

Leitsätze:

1. Ein Antrag, den Arbeitgeber zu verurteilen, das Arbeitsverhältnis mit einem anderen Mitarbeiter zu beenden, ist hinreichend bestimmt.

2. Ein Arbeitnehmer hat gemäß § 12 Abs. 3 AGG nur dann Anspruch auf Entlassung eines anderen Arbeitnehmers, wenn nur dies das Ergebnis einer rechtsfehlerfreien Ermessensentscheidung sein kann. Täuscht ein Vorgesetzter seinen Mitarbeiter, so dass beide auf einer Dienstreise in einem Hotelzimmer übernachten, und missbraucht ihn dann sexuell, liegen die Voraussetzungen vor. Die Darlegungs- und Beweislast trägt der Arbeitnehmer. Regelmäßig besteht keine Pflicht zur Entlassung, wenn nur ein Verdacht vorliegt.

3. Die Glaubhaftigkeit einer Aussage ist vorrangig anhand einer Nullhypothese und mittels sog. Realkennzeichen zu prüfen.

Berufung eingelegt beim LAG Düsseldorf: Az. 4 Sa 388/15, nicht veröffentlicht
Vergleiche: BAG: 25.10.2007 – 8 AZR 593/06, Urteil

LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 08.01.2015 – 10 Sa 1793/14
Ausländerfeindliche Äußerungen – psychische Erkrankung des Arbeitnehmers - Nachforschungspflicht

Leitsatz:

Hat ein Arbeitgeber vor Ausspruch einer ordentlichen verhaltensbedingten Kündigung genügend Anhaltspunkte, dass eine verbale sexuelle Belästigung und ausländerfeindliche Äußerungen ihre (Mit-) Ursache in einer psychischen Erkrankung des Arbeitnehmers haben können, hat er dem jedenfalls dann nachzugehen, wenn die Pflichtverletzungen im Rahmen einer außerplanmäßigen Zusatzaufgabe aufgetreten sind.

Vorgehend ArbG Berlin: 10.07.2014, 33 Ca 7624/14, Urteil

BAG, Urteil vom 20.11.2014 – 2 AZR 651/13
Außerordentliche Kündigung – Verhältnismäßigkeit

Leitsatz:

Eine sexuelle Belästigung im Sinne von § 3 Abs. 4 AGG stellt nach § 7 Abs. 3 AGG eine Verletzung vertraglicher Pflichten dar. Sie ist "an sich" als wichtiger Grund im Sinne von § 626 Abs. 1 BGB geeignet. Ob sie im Einzelfall zur außerordentlichen Kündigung berechtigt, ist abhängig von den Umständen des Einzelfalls, u. a. von ihrem Umfang und ihrer Intensität.

Das Gericht stellte klar, dass eine sexuelle Belästigung i.S.v § 3 Abs 4 AGG vorläge, wenn ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten, wozu auch sexuell bestimmte körperliche Berührungen und Bemerkungen sexuellen Inhalts gehören, bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere wenn ein etwa von Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird. Auch können im Unterschied zu § 3 Abs 3 AGG einmalige sexuell bestimmte Verhaltensweisen den Tatbestand einer sexuellen Belästigung erfüllen.

Grundsätzlich sei davon auszugehen, dass wenn die Vertragspflichtverletzung auf steuerbarem Verhalten des Arbeitnehmers beruht, sein künftiges Verhalten schon durch die Androhung von Folgen für den Bestand des Arbeitsverhältnisses positiv beeinflusst werden kann. Einer Abmahnung bedarf es aber dann nicht, wenn bereits ex ante erkennbar ist, dass eine Verhaltensänderung in Zukunft auch nach Abmahnung nicht zu erwarten steht, oder es sich um eine so schwere Pflichtverletzung handelt, dass selbst deren erstmalige Hinnahme dem Arbeitgeber nach objektiven Maßstäben unzumutbar und damit offensichtlich - auch für den Arbeitnehmer erkennbar - ausgeschlossen ist.

Auch § 12 Abs 3 AGG konkretisiert den Verhältnismäßigkeitsgrundsatz. Danach hat der Arbeitgeber bei Verstößen gegen das Benachteiligungsverbot des § 7 Abs 1 AGG, zu denen auch sexuelle Belästigungen i.S.v § 3 Abs 4 AGG gehören, die geeigneten, erforderlichen und angemessenen arbeitsrechtlichen Maßnahmen - wie Abmahnung, Umsetzung, Versetzung oder Kündigung - zu ergreifen. Welche Maßnahmen er als verhältnismäßig ansehen darf, hängt von den konkreten Umständen ab, wobei § 12 Abs. 3 AGG das Auswahlermessen insoweit einschränkt, als der Arbeitgeber die Benachteiligung zu "unterbinden" hat. Daraus ergibt sich, dass nur solche Maßnahmen geeignet sind, von denen der Arbeitgeber annehmen darf, dass sie die Benachteiligung für die Zukunft abstellen, d.h. eine Wiederholung ausschließen.

Vorgehend ArbG Wuppertal: 13.11.2012, 5 Ca 2425/12-3-, Urteil
LAG Düsseldorf: 12.06.2013, 7 Sa 1878/12, Urteil

LAG Niedersachsen, Urteil vom 06.12.2013 – 6 Sa 391/13
Fristlose Kündigung – keine Abmahnung – sexuelle Handlung

Leitsatz:

Die Frage eines langjährigen Beschäftigten nach der Echtheit der Oberweite einer Auszubildenden und die anschließende Berührung der Brust dieser Auszubildenden stellen sexuelle Belästigungen i.S.v. § 3 Abs. 4 AGG dar und berechtigen den Arbeitgeber ohne vorherige Abmahnung zur fristlosen Kündigung.

Vorgehend ArbG Braunschweig: 19.02.2013, 8 Ca 441/12, Urteil
Vorgehend ArbG Braunschweig: 15.08.2013, 8 Ca 139/13, Urteil
Nachgehend BAG: 17.07.2014, 8 AZN 58/14, Beschluss: Verwerfung

LAG Baden-Württemberg, Urteil vom 01.02.2013 – 12 Sa 90/11
Kündigung – Verhältnismäßigkeit – Entbehrlichkeit der Abmahnung

Leitsätze:

1. Belästigt ein Arbeitnehmer Andere sexuell, hat der Arbeitgeber dies durch geeignete und angemessene Maßnahmen wie Abmahnung, Versetzung oder Kündigung für die Zukunft zu unterbinden (§ 12 Abs. 3 AGG).

2. Auch im Falle einer sexuellen Belästigung ist die Kündigung des Arbeitsverhältnisses unverhältnismäßig, wenn eine Abmahnung erfolgversprechend ist.

3. Ob eine Abmahnung im Falle einer sexuellen Belästigung entbehrlich ist, weil der Arbeitnehmer hätte erkennen können, dass der Arbeitgeber ein solches Verhalten nicht hinnehmen werde, hängt auch davon ab, wie eindeutig die Personalführung des Arbeitgebers ist. Soweit die Personalführung, repräsentiert durch die jeweiligen Vorgesetzten, keine Zweifel aufkommen lässt, dass sexuelle Belästigungen jeder Art nicht toleriert werden und zu Konsequenzen führen, ist es für den Arbeitnehmer offenkundig, welche Folgen ein entsprechendes Verhalten haben kann.

Vorgehend ArbG Heilbronn: 10.11.2011, 3 Ca 307/11, Urteil

LAG Rostock, Urteil vom 14.08.2012 – 5 Sa 324/11
Außerordentliche Kündigung – wichtiger Grund – objektive Unerwünschtheit - Prognoseentscheidung

Leitsätze:

1. Eine sexuelle Belästigung im Sinne des § 3 Absatz 4 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) stellt nach § 7 Absatz 3 AGG gleichzeitig immer eine Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten dar. Sie ist „an sich“ als wichtiger Grund im Sinne von § 626 Absatz 1 BGB geeignet (BAG 09.06.2011 – 2 AZR 323/10 – aaO; BAG 25.03.2004 – 2 AZR 341/03 – AP BGB § 626 Nr. 189 = EzA BGB 2002 § 626 Nr. 6). Ob die sexuelle Belästigung im Einzelfall zur außerordentlichen Kündigung berechtigt, ist abhängig von den Umständen des Einzelfalls.

2. Eine sexuelle Belästigung im Sinne von § 3 Absatz 4 AGG liegt vor, wenn ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten – beispielsweise sexuelle Handlungen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen oder Bemerkungen sexuellen Inhalts – bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird. Im Unterschied zu § 3 Absatz 3 AGG können auch schon einmalige bestimmte Verhaltensweisen den Tatbestand einer sexuellen Belästigung erfüllen (BAG 09.06.2011 – 2 AZR 323/10 – aaO).

3. Das Tatbestandsmerkmal der Unerwünschtheit erfordert – anders als noch § 2 Absatz 2 Satz 2 Nr. 2 Beschäftigtenschutzgesetz – nicht mehr, dass die Betroffenen ihre ablehnende Einstellung zu den fraglichen Verhaltensweisen aktiv verdeutlicht haben. Maßgeblich ist allein, ob die Unerwünschtheit der Verhaltensweise objektiv erkennbar war. Damit ist auch die ältere Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zu dieser Frage (insb. BAG 25.03.2004 – 2 AZR 341/03 – AP Nr. 189 zu § 626 BGB = NJW 2004, 3508 = NZA 2004, 1214) heute nicht mehr anwendbar (so ausdrücklich auch BAG 09.06.2011 – 2 AZR 323/10 – aaO).

4. Einer vorausgehenden Abmahnung zur Behebung der Prognoseunsicherheit bedarf es – abweichend vom Regelfall – dann nicht, wenn auch ohne diese festgestellt werden kann, dass mit einer Verhaltensänderung in Zukunft nicht gerechnet werden kann. Eine negative Prognose ohne Vorliegen einer Abmahnung kann sich insbesondere aus der inneren Einstellung des Arbeitnehmers zu seinen Verfehlungen ergeben.

Vorgehend ArbG Schwerin: 22.09.2011, 3 Ca 586/11, Urteil
Nachgehend BAG: 21.03.2013, 2 AZN 2376/12, Beschluss: Zurückweisung

ArbG Nienburg, Urteil vom 19.04. 2012 – 2 Ca 460/11
Gegenseitige Äußerungen mit sexuellem Inhalt – wichtiger Grund - Unerwünschtheit

Leitsätze:

1. Eine sexuelle Belästigung im Sinne von § 3 Abs. 4 AGG stellt nach § 7 Abs. 3 AGG eine Verletzung vertraglicher Pflichten dar und ist „an sich“ als wichtiger Grund im Sinne von § 626 BGB geeignet, hierauf den Anspruch einer außerordentlichen Kündigung zu stützen.

2. Eine sexuelle Belästigung im Sinne von § 3 Abs. 4 AGG liegt nur bei einem unerwünschten, sexuell bestimmten Verhalten vor. Beteiligt sich die betroffene Person häufig aktiv und inaktiv an Gesprächen mit sexuellem Bezug, fehlt es regelmäßig an der Unerwünschtheit der dem gekündigten Arbeitnehmer vorgeworfenen sexuell bestimmten Äußerungen.

LAG Frankfurt, Urteil vom 27.02.2012 – 16 Sa 1357/11
Außerordentliche Kündigung – Auszubildende – Entbehrlichkeit der Abmahnung

Leitsätze:

1. Die wiederholte sexuelle Belästigung weiblicher Auszubildenden ist "an sich" geeignet eine außerordentliche Kündigung zu rechtfertigen.

2. Eine Abmahnung ist entbehrlich, wenn es sich um eine so schwere Pflichtverletzung handelt, dass eine Hinnahme durch den Arbeitgeber ausgeschlossen ist.

3. Zur Zumutbarkeit der Weiterbeschäftigung des gekündigten Arbeitnehmers auf einem anderen Arbeitsplatz.

Vorgehend ArbG Limburg: 04.07.2011, 1 Ca 880/09, Urteil

ArbG Berlin, Urteil vom 27.01.2012 – 28 BV 17992/11

Unterbindung sexueller Belästigung – Tätigwerden des Betriebsrates – Verhältnismäßigkeit

Leitsätze:

1. Es stellt eine "sexuelle Belästigung" weiblichen Personals im Sinne des § 3 Abs. 4 AGG dar, wenn sich der Geschäftsführer eines Unternehmens im Anschluss an die auswärtige Feier eines Jubiläums auf dem Rückweg im "Partywagen" des vom Arbeitgeber gestellten Eisenbahnzuges zu unerbetenen Handgreiflichkeiten gegen seine Zielpersonen (hier: Umfassen der Hüften; Griff nach dem Po) hinreißen lässt.

2. Der Betriebsrat kann vom Arbeitgeber gemäß § 17 Abs. 2 Satz 1 AGG aktive Maßnahmen zur Unterbindung und zum Schutz gegen die Wiederholung einschlägiger Übergriffe des Geschäftsführers fordern, soweit und solange der Arbeitgeber nicht selber bereits erfolgversprechend tätig geworden ist.

3. Bei den fraglichen Maßnahmen ist das Prinzip der Verhältnismäßigkeit zu wahren (s. auch § 12 Abs. 3 AGG).

4. Hat der Arbeitgeber den Geschäftsführer bereits glaubhaft für sein Verhalten gerügt und für den Fall der Wiederholung weitreichendere Konsequenzen bis hin zur Abberufung als Geschäftsführer in Aussicht gestellt, so kann der Betriebsrat nicht außerdem noch verlangen, dass der Geschäftsführer von sämtlichen Aufgaben entbunden würde, die ihn in "direkten Kontakt" zum weiblichen Personal bringen könnten. Auch die Androhung eines "Ordnungsgeldes" nach § 23 Abs. 3 Satz 2 BetrVG für den Fall der Zuwiderhandlung gegen das Verbot sexueller Belästigung weiblichen Personals kommt dann - zunächst - nicht in Betracht.

BAG, Urteil vom 09.06.2011 – 2 AZR 323/10

Außerordentliche Kündigung – Interessenabwägung – Unerwünschtheit - Prognose

Leitsatz:

„Eine sexuelle Belästigung iSv. § 3 Abs. 4 AGG stellt nach § 7 Abs. 3 AGG eine Verletzung vertraglicher Pflichten dar. Sie ist „an sich“ als wichtiger Grund iSv. § 626 Abs. 1 BGB geeignet (vgl. BAG 25.03.2004 - 2 AZR 341/03 - zu B I 2 a der Gründe, AP BGB § 626 Nr. 189 = EzA BGB 2002 § 626 Nr. 6). Ob die sexuelle Belästigung im Einzelfall zur außerordentlichen Kündigung berechtigt, ist abhängig von den Umständen des Einzelfalls, ua. von ihrem Umfang und ihrer Intensität.“

„Das jeweilige Verhalten muss bewirken oder bezwecken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird. Relevant ist entweder das Ergebnis oder die Absicht (Nollert-Borasio/Perreng AGG 3. Aufl. § 3 Rn. 39). Für das „Bewirken“ genügt der bloße Eintritt der Belästigung. Gegenteilige Absichten oder Vorstellungen der für dieses Ergebnis aufgrund ihres Verhaltens objektiv verantwortlichen Person spielen keine Rolle.“

„Das Tatbestandsmerkmal der Unerwünschtheit erfordert - anders als noch § 2 Abs. 2 Satz 2 Nr. 2 BSchG (vgl. BAG 25.03.2004 - 2 AZR 341/03 - AP BGB § 626 Nr. 189 = EzA BGB 2002 § 626 Nr. 6) - nicht mehr, dass die Betroffenen ihre ablehnende Einstellung zu den fraglichen Verhaltensweisen aktiv verdeutlicht haben (v. Roetteken aaO Rn. 360; ErfK/Schlachter aaO Rn. 12; AGG/Schleusener 3. Aufl. § 3 Rn. 157; Däubler/Bertzbach-Schrader/Schubert aaO Rn. 77a). Maßgeblich ist allein, ob die Unerwünschtheit der Verhaltensweise objektiv erkennbar war.“

„Den Verhältnismäßigkeitsgrundsatz konkretisiert auch § 12 Abs. 3 AGG (vgl. BAG 25.10.2007 - 8 AZR 593/06 - Rn. 68, BAGE 124, 295; noch zu § 4 Abs. 1 BSchG: BAG 25.03.2004 - 2 AZR 341/03 - zu B II 2 der Gründe, AP BGB § 626 Nr. 189 = BGB 2002 § 626 Nr. 6). Danach hat der Arbeitgeber bei Verstößen gegen das Benachteiligungsverbot des § 7 Abs. 1 AGG, zu denen auch sexuelle Belästigungen i.S.v. § 3 Abs. 4 AGG gehören, im Einzelfall die geeigneten, erforderlichen und angemessenen arbeitsrechtlichen Maßnahmen wie Abmahnung, Umsetzung, Versetzung oder Kündigung zu ergreifen. Welche Maßnahmen er als verhältnismäßig ansehen darf, hängt von den konkreten Umständen des Einzelfalls ab. § 12 Abs. 3 AGG schränkt das Auswahlermessen jedoch insoweit ein, als der Arbeitgeber die Benachteiligung zu „unterbinden“ hat. Geeignet im Sinne der Verhältnismäßigkeit sind daher nur solche Maßnahmen, von denen der Arbeitgeber annehmen darf, dass sie die Benachteiligung für die Zukunft abstellen, d.h.. eine Wiederholung ausschließen.“

„Die anzustellende Prognose fällt negativ aus, wenn aus der konkreten Vertragspflichtverletzung und der daraus resultierenden Vertragsstörung geschlossen werden muss, der Arbeitnehmer werde den Arbeitsvertrag in Zukunft erneut und in gleicher oder ähnlicher Weise verletzen. Ist der Arbeitnehmer wegen gleichartiger Pflichtverletzungen schon einmal abgemahnt worden und verletzt er seine vertraglichen Pflichten gleichwohl erneut, kann regelmäßig davon ausgegangen werden, es werde auch weiterhin zu Vertragsstörungen kommen (BAG 13.12.2007 - 2 AZR 818/06 - Rn. 38, AP KSchG 1969 § 4 Nr. 64 = EzA KSchG § 4 nF Nr. 82). Dabei ist nicht erforderlich, dass es sich um identische Pflichtverletzungen handelt (vgl. BAG 13.12.2007 - 2 AZR 818/06 - Rn. 40, aaO). Es reicht aus, dass die jeweiligen Pflichtwidrigkeiten aus demselben Bereich stammen und somit Abmahnungs- und Kündigungsgründe in einem inneren Zusammenhang stehen (BAG 13.12.2007 - 2 AZR 818/06 - Rn. 41, aaO; 16. 01.1992 - 2 AZR 412/91 - zu B I 2 b bb der Gründe, EzA BGB § 123 Nr. 36). Entscheidend ist letztlich, ob der Arbeitnehmer aufgrund der Abmahnung erkennen konnte, der Arbeitgeber werde weiteres Fehlverhalten nicht hinnehmen, sondern ggf. mit einer Kündigung reagieren.“

Vorgehend ArbG Paderborn: 05.02.2009, 1 Ca 1247/08, Urteil
LAG Hamm (Westfalen): 15.10.2009, 11 Sa 511/09, Urteil

LAG Frankfurt, Urteil vom 17.11.2010 – 6 Sa 640/10
Außerordentliche Kündigung – Entbehrlichkeit der Abmahnung – Interessenabwägung -

Leitsatz:

„Gemäß § 626 Abs. 1 BGB kann das Arbeitsverhältnis aus wichtigem Grund gekündigt werden, wenn Tatsachen vorliegen, aufgrund derer dem Kündigenden unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist oder der vereinbarten Beendigung nicht zugemutet werden kann. Die sexuelle Belästigung von Arbeitnehmerinnen an ihrem Arbeitsplatz durch Arbeitskollegen ist ein an sich geeigneter Grund für eine außerordentliche oder ordentliche Kündigung (…). Das gilt erst recht bei sexuellen Zudringlichkeiten eines Vorgesetzten gegenüber Arbeitnehmerinnen (…).“

„Der Ausspruch einer vorherigen Abmahnung vor Ausspruch der fristlosen Kündigung war an sich entbehrlich. (…) Eine Abmahnung ist dann entbehrlich, wenn der Arbeitnehmer nicht mit vertretbaren Gründen annehmen konnte, sein Verhalten sei nicht vertragswidrig oder werde vom Arbeitgeber nicht als ein erhebliches, den Bestand des Arbeitsverhältnisses gefährdendes Fehlverhalten angesehen. (…) Unabhängig davon ist aufgrund der Vernehmung der Zeugen G. und M. davon auszugehen, dass der Kläger mehrfach abgemahnt wurde, die sexuellen Belästigungen zu unterlassen. Sowohl in dem Gespräch am 14.02.2007 als auch in der Folgezeit durch den Zeugen M. ist der Kläger immer wieder darauf hingewiesen worden, dass er seinen Arbeitsplatz riskiert, wenn er sein Fehlverhalten nicht einstellt.“

Vorgehend ArbG Limburg: 02.03.2010, 2 Ca 242/09, Urteil
Nachgehend BAG: 08.11.2011, 2 AZN 348/11, Beschluss: Zurückverweisung

LAG Hannover, Urteil vom 13.10.2009 – 1 Sa 832/09
Verhältnismäßigkeitsgrundsatz – Abmahnung - Gegenmaßnahmen

Leitsatz:

Nach den in § 12 Abs. 3 AGG übernommenen Verhältnismäßigkeitsgrundsatz hat bei sexuellen Belästigungen der Kündigung des Arbeitsverhältnisses - von Extremfällen abgesehen - regelmäßig eine Abmahnung vorauszugehen. Sind mehrere Maßnahmen geeignet und möglich, die Benachteiligung infolge sexueller Belästigung für eine Arbeitnehmerin abzustellen, so hat der Arbeitgeber diejenige zu wählen, die den Täter am wenigsten belastet. Dies gilt umso mehr, wenn in der Dienststelle eine Dienstvereinbarung gilt, die gestufte Gegenmaßnahmen des Arbeitgebers für den Fall sexueller Belästigungen vorsieht.

Vorgehend ArbG Hannover: 25.01.2008, 7 Ca 399/07 Ö, Urteil
LAG Niedersachsen: 25.11.2008, 1 Sa 547/08, Urteil
BAG: 26.05.2009, 3 AZN 112/09, Beschluss

LAG Kiel, Urteil vom 27.09.2006 – 3 Sa 163/06
Außerordentliche Kündigung – körperliche Distanz – Intimsphäre

Leitsätze:

1. Nicht nur das körperliche Berühren der Brust ist geeignet, eine sexuelle Belästigung darzustellen. Auch wer am Arbeitsplatz die allgemein übliche minimale körperliche Distanz zu einem Mitarbeiter / einer Mitarbeiterin regelmäßig nicht wahrt, sondern diese(n) gezielt unnötig und wiederholt anfasst bzw. berührt, teilweise mit dem Bemerken "stell dich nicht so an", oder gar sich mit seinem Körper an den/die Mitarbeiter(in) herandrängelt, obwohl all diese Kontakte erkennbar nicht erwünscht sind, begeht eine sexuelle Belästigung.

2. Für die Bewertung einer Handlung als sexuelle Belästigung kommt es nicht auf eine etwaige "Attraktivität" der Betroffenen an. Eine sexuelle Belästigung erhält nicht dadurch weniger Gewicht, dass ein am Verfahren Beteiligter die Betroffene nicht attraktiv und anziehend findet und deshalb deren Empfindung einer Handlung als sexuelle Anmache für abwegig hält.

3. Legt ein Vorgesetzter einer ihm unterstellten Arbeitnehmerin unerwartet und unaufgefordert im Dienst unter vier Augen pornographische Bilder mit der Aufforderung vor, solche auch von ihr fertigen zu können, was sofort zurückgewiesen wird, und ergänzt er seine Äußerungen gleichwohl dahin, die Fotos sehe ja keiner, greift er unerwünscht in die Intimsphäre dieser Arbeitnehmerin ein.

4. Für die Frage der Bewertung einer Handlung als sexuelle Belästigung ist das Bildungsniveau der betroffenen Person unbeachtlich. Ebenso ist nicht von Bedeutung, ob die Arbeitnehmerin Bild-Leserin ist und manchmal einen burschikosen Umgangsstil zeigt.

Vorinstanz: ArbG Elmshorn: Urteil vom 08.02.2006 – 4 Ca 1086 b/05
Nachgehend: BAG: Urteil vom 02.01.2007 – 6 AZN 1106/06: sonstige Erledigung

1.2.5 Sozialplan

Hessisches LAG, Urteil vom 28.10.2020 – 18 Sa 22/20
Sozialplan – Abfindung – mittelbare Benachteiligung von Frauen – Kinderfreibetrag

Leitsatz:

Das Gericht entschied, dass eine Regelung in einem Sozialplan, die für einen pauschalen Zuschlag auf die Abfindung für unterhaltsberechtigte Kinder an die "Eintragung des Kindes auf der Lohnsteuerkarte" anknüpfe, d.h. an einen Kinderfreibetrag als Lohnsteuerabzugsmerkmal, mittelbar Frauen benachteilige. Dies beruhe darauf, dass bei der Lohnsteuerklasse V Kinderfreibeträge als Lohnsteuerabzugsmerkmal nicht vorgesehen seien und noch deutlich mehr Frauen als Männer die Lohnsteuerklasse V wählten. Das unterscheidende Kriterium, das Lohnsteuerabzugsmerkmal "Kinderfreibetrag", wirke als mittelbar diskriminierendes Merkmal i.S.v. § 1 AGG. Denn die danach voneinander als begünstigt und benachteiligt zu unterscheidenden Gruppen trenne nicht nur das Kriterium, sondern diese Trennung gehe wegen des bei der Lohnsteuerklasse V erst gar nicht berücksichtigungsfähigen Kriteriums mit einem signifikanten Unterschied hinsichtlich des Auftretens eines des in § 1 AGG genannten Merkmals, des Geschlechts, einher.

Vorgehend ArbG Darmstadt: 21.11.2019, 8 Ca 329/19, Urteil
Entgegen BAG 10. Senat: 12.03.1997, 10 AZR 648/96, Urteil

LAG Berlin- Brandenburg, Urteil vom 20.10.2017 - 2 Sa 777/17
Ungleichbehandlung von Schwangeren und Arbeitnehmenden mit Kindern - Sozialzuschlag

Leitsätze:

1. Gewähren die Betriebsparteien im Sozialplan einen Anspruch auf einen "Sozialzuschlag" für Arbeitnehmer mit Kindern, ist dies nichtdiskriminierend gegenüber einer schwangeren Arbeitnehmerin, die zur Zeit der Kündigung, dem maßgeblichen Anknüpfungspunkt, noch kein Kind geboren hat.

2. Wird in einem Sozialplan die Zahlung eines (höheren) "Sozialzuschlags" an einen Arbeitnehmer davon abhängig gemacht, dass dieser alleinerziehend ist, ist dieser Tatbestand nicht erfüllt, wenn die klagende Arbeitnehmerin mit dem Vater des Kindes und dem Kind in einer Wohnung zusammenlebt.

Vorgehend ArbG Berlin: 14.12.2016, 14 Ca 6816/16, Urteil
Nachgehend BAG: 26.06.2018, 1 AZN 88/18, Beschluss: Zurückweisung

LAG Rostock, Urteil vom 25.09.2012 – 5 Sa 297/11

Vorruhestandsgeld – Zweck der Maßnahme – Benachteiligung wegen Geschlecht und Alter

Leitsätze:

1. Wird in einem Aufhebungsvertrag zum Arbeitsverhältnis geregelt, dass nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein monatliches Vorruhestandsgeld bis zum frühestmöglichen Eintritt in die Rente gezahlt wird, kann das wegen des in der Übergangszeit noch unterschiedlichen Renteneintrittsalters für Frauen und Männer zu einer rechtswidrigen Diskriminierung im Sinne von § 1 AGG führen. Werden die Aufhebungsverträge so geschlossen, dass Männer wie Frauen maximal 48 Monate Vorruhestandsgeld beziehen können, kann sich die Diskriminierung allerdings nur aus den rentenrechtlichen Nachteilen des unterschiedlichen Renteneintrittsalters ergeben.

2. Ob eine Diskriminierung vorliegt, hängt auch von dem Sinn und Zweck des gezahlten Vorruhestandsgeldes ab. Entscheidend ist, ob zwischen der vom Arbeitgeber geschuldeten Leistung und dem in Bezug genommenen Renteneintrittsalter ein sachlicher Zusammenhang besteht (BAG 15.02.2011 – 9 AZR 750/09). Ist es das Ziel der Maßnahme, Versorgungslücken (vollständig) zu überbrücken, müssen männliche und weibliche Beschäftigte beide so behandelt werden, dass sie keine unterschiedlichen rentenrechtlichen Nachteile erleiden. Ist aber ohnehin klar, dass die versprochene Leistung für die Aufhebung des Arbeitsvertrages allenfalls einen Beitrag zur Milderung der Probleme darstellen kann, die bis zum Erreichen des Rentenalters entstehen werden ("Überbrückungsbeihilfe"), kann es gerechtfertigt sein, an das frühestmögliche Renteneintrittsalter anzuknüpfen (so ausdrücklich BAG aaO Randnummer 34 einerseits und Randnummer 36 andererseits, dort unter zustimmender Bezugnahme auf BAG 18.05.2006 – 6 AZR 631/05).

3. Ist die Diskriminierung darin zu erblicken, dass Frauen der Geburtenjahrgänge, die nach § 237 a Absatz 2 SGB VI noch mit 60 in Renten gehen können, von den finanziellen Vorteilen eines Aufhebungsvertrages nur dann profitieren können, wenn sie bereit sind, die rentenrechtliche Nachteile der vorzeitigen Inanspruchnahme in Kauf zu nehmen, kann der Anspruch auf Entschädigung verwirkt sein, wenn die Arbeitnehmerin zunächst 48 Monate lang das Vorruhestandsgeld auf Basis des Aufhebungsvertrages bezieht und dann geltend macht, es sei diskriminierend gewesen, mit ihr bereits in einem so jungen Alter einen Aufhebungsvertrag abzuschließen.

Vorgehend ArbG Stralsund: 13.09.2011, 2 Ca 133/10, Urteil

LAG Düsseldorf, Urteil vom 14.06.2011 – 16 Sa 401/11
Vorgezogene Altersrente – Benachteiligung von Frauen - Alter

Leitsätze:

1. Die Betriebsparteien können in Sozialplänen Arbeitnehmer, die im Anschluss an die Inanspruchnahme von Arbeitslosengeld vorgezogene Altersrente in Anspruch nehmen können, eine Reduzierung von Sozialplanleistungen vorsehen. Hieran hat sich durch die Entscheidung des EuGH vom 12.10.2010 - C-499/08 - in Sachen Andersen nichts geändert. Die dort für eine gesetzliche Abfindungsregelung aufgestellten Grundsätze sind auf Sozialpläne nicht übertragbar.

2. Eine Sozialplanregelung, die für rentennahe Arbeitnehmer einen pauschalierten Rentenausgleich vorsieht, diskriminiert weibliche Arbeitnehmer auch dann nicht wegen ihres Geschlechts, wenn diese zu einem früheren Zeitpunkt als "rentennah" gelten, da sie bei Vorliegen der Voraussetzungen des § 237a Abs 1 SGB VI bereits nach Vollendung des 60. Lebensjahres und damit früher als männliche Arbeitnehmer vorgezogene Altersrente in Anspruch nehmen können.

Vorgehend ArbG Mönchengladbach: 02.02.2011, 2 Ca 3159/10, Urteil
Nachgehend BAG: 27.08.2013, 1 AZR 659/11, sonstige Erledigung: sechsmonatiges Ruhen
BAG: 06.11.2014, 1 AZR 458/14 (F), sonstige Erledigung: Vergleich

BAG, Urteil vom 15.02.2011 – 9 AZR 584/09
Vorruhestandsregelung – Übergangsgeld – Benachteiligung von Frauen

Leitsatz:

Das BAG stellte in seinem Urteil fest, dass eine tarifliche Regelung als eine geschlechtsbezogene Benachteiligung angesehen werden kann, wenn das Übergangsgeld zu dem Zeitpunkt endet, an dem der Versorgungsempfänger/die Versorgungsempfängerin vorzeitig Altersrente in Anspruch nehmen kann. Dies benachteilige Frauen bestimmter Geburtsjahrgänge, die bereits nach Vollendung des 60. Lebensjahres vorzeitige Altersrente in Anspruch nehmen können und dadurch gegenüber den Männern weniger Übergangsgeld erhalten. Die Tarifvertragsparteien können – so das BAG – diesen Nachteil allerdings beseitigen, indem sie für die kürzere Bezugsdauer einen finanziellen Ausgleich schaffen.

Geklagt hatte eine 1946 geborene Frau, die 2005, also mit 59 Jahren aus dem Arbeitsverhältnis mit der Beklagten ausgeschieden ist. Nach einer tarifvertraglichen Regelung bezog die Klägerin im Anschluss an das Arbeitsverhältnis ein Jahr lang, d. h. bis zur Vollendung des 60. Lebensjahres, Versorgungsleistungen in Form von Übergangsgeld. Mit ihrer Klage verlangt sie, wie männliche Versorgungsempfänger behandelt zu werden, die das Übergangsgeld bis zur Vollendung des 63. Lebensjahres erhalten.

Der Neunte Senat des BAG hat die Entscheidung des LAG aufgehoben und die Sache dorthin zurückverwiesen. Das Landesarbeitsgericht muss nun prüfen, ob die tariflichen Leistungen geeignet sind, den Nachteil des kürzeren Bezugszeitraums auszugleichen.

Vorgehend ArbG Offenbach: 05.09.2007, 5 Ca 147/07, Urteil
Hessisches LAG: 20.05.2009, 2/8 Sa 1649/07, Urteil
Teilweise Parallelentscheidung BAG: Urteil vom 15. 02 2011 - 9 AZR 340/08

BAG, Urteil vom 15.02.2011 – 9 AZR 750/09
Vorruhestandsbezug – Benachteiligung von Frauen

Leitsatz:

Eine Vereinbarung, nach welcher der Anspruch auf betriebliche Vorruhestandsleistungen mit dem Zeitpunkt des frühestmöglichen Renteneintritts endet, benachteiligt Frauen wegen des Geschlechts (§§ 1, 7 Abs. 1 AGG) und ist deshalb nach § 7 Abs. 2 AGG unwirksam. Denn für Frauen der Geburtsjahrgänge 1940 bis 1951 endet der Anspruch auf Vorruhestandsleistungen bereits mit dem 60. Lebensjahr (frühestmöglicher Renteneintritt gemäß Anlage 20 zu § 237a Abs. 2 SGB VI). Demgegenüber können vergleichbare Männer frühestens mit dem 63. Lebensjahr Altersrente beanspruchen und deshalb die Vorruhestandsleistungen drei Jahre länger beziehen.“

Gegenstand des Verfahrens war die Klage einer 1946 geborenen Frau, die 2005 aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden war. Sie bezog nach einem bei ihrem früheren Arbeitgeber bestehenden Tarifvertrag im unmittelbaren Anschluss an ihr Arbeitsverhältnis ein Jahr lang Versorgungsleistungen in Form eines Übergangsgeldes.

Nach dem Tarifvertrag sollte das Versorgungsverhältnis zu dem Zeitpunkt enden, zu dem der Empfänger von Übergangsgeld vorzeitige Altersrente in Anspruch nehmen konnte. Dies war bei der Klägerin, als sie das 60. Lebensjahr vollendete, der Fall. Die Klägerin beansprucht, wie männliche Versorgungsempfänger behandelt zu werden, die das Übergangsgeld bis zur Vollendung des 63. Lebensjahres erhalten. Während das Arbeitsgericht ihre Klage abgewiesen hat, hat das LAG Frankfurt der Klage stattgegeben.

Das BAG hat die Entscheidung des LAG Hessen aufgehoben und die Sache zurückverwiesen. Nach Auffassung des BAG kann die Anknüpfung an das gesetzliche Rentenversicherungsrecht für sich genommen die unterschiedliche Behandlung von Männern und Frauen nicht rechtfertigen. Das LAG Frankfurt wird zu prüfen haben, ob die tariflichen Leistungen geeignet sind, den Nachteil des kürzeren Bezugszeitraums bei Klägerin auszugleichen.

Vorgehend ArbG Frankfurt: 12.05.2008, 2 Ca 2980/08, Urteil
Hessisches LAG: 03.08.2009, 16 Sa 2147/08, Urteil

1.2.6 Betriebliche Altersversorgung

BAG, Urteil vom 28.05.2013 – 3 AZR 266/11
Betriebliche Versorgungsregelung – Benachteiligung von Teilzeitbeschäftigten auf Grund des Geschlechts

Leitsatz:

Eine Regelung zur betrieblichen Altersversorgung, die „vorsieht, dass bei teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmern für die Ermittlung ihrer Betriebsrente derjenige Anteil des ruhegeldfähigen Einkommens eines Vollzeitbeschäftigten zugrunde zu legen ist, der dem Verhältnis ihrer durchschnittlichen regelmäßigen Wochenarbeitszeit während des gesamten Arbeitsverhältnisses zur regelmäßigen tariflichen Wochenarbeitszeit eines vergleichbaren Vollzeitbeschäftigten entspricht, verletzt den Pro-rata-temporis-Grundsatz nicht. Dieser gebietet es entgegen der Auffassung der Klägerin nicht, die Quotierung in Bezug auf den Berechnungsfaktor „Beschäftigungszeit“ vorzunehmen und nicht in Bezug auf den Berechnungsfaktor „ruhegeldfähiges Einkommen“.

„Der Pro-rata-temporis-Grundsatz gebietet nur die (relative) Gleichbehandlung mit einem vergleichbaren Vollzeitbeschäftigten. Vergleichbar in diesem Sinne sind im Hinblick auf § 18 VV 2008 nur Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigte mit einer gleich langen Beschäftigungszeit.“

Vorgehend ArbG Hamburg: 11.05.2010, 21 Ca 550/09, Urteil
LAG Hamburg: 01.03.2011, 2 Sa 56/10, Urteil

1.3 Religion/Weltanschauung

1.3.1 Zugang zur unselbstständigen Tätigkeit und selbstständiger Tätigkeit

OLG Hamm, Beschluss vom 11.04.2024 – III-5 Ws 64/24
Schöffin – Kopftuch

Leitsätze:

1. § 2 Abs. 1 Justizneutralitätsgesetz untersagt es Schöffinnen, während der Hauptverhandlung ein Kopftuch aus religiösen Gründen zu tragen.

2. Die Vorschrift des § 2 Abs. 1 JNeutrG NW ist in verfassungsrechtlicher Hinsicht nicht zu beanstanden (Anschluss an VG Arnsberg, Beschluss vom 09.05.2022 - 2 L 102/22, juris).

3. Die Weigerung einer Schöffin, ihr Kopftuch während der Gerichtsverhandlung abzunehmen, stellt keine gröbliche Amtspflichtverletzung im Sinne von § 51 Abs. 1 GVG, sondern eine (sonstige) Unfähigkeit zur Ausübung des Schöffenamtes im Sinne von § 52 Nr. 1 GVG dar.

ArbG Hamburg, Urteil vom 25.01.2024 – 12 Ca 183/23
Sicherheitsfirma – Kopftuch

Orientierungssatz:

1. Zeigt der Lebenslauf einer Bewerberin für eine Stelle als Luftsicherheitsassistent diese mit Kopftuch und äußerte das mit der Durchführung des Bewerbungsverfahrens beauftragte Unternehmen, keine Bewerberinnen mit Kopftuch einzustellen, liegen hierin ausreichende Indizien i.S.d. § 22 AGG, welche für eine unmittelbare Benachteiligung der Bewerberin wegen der Religion sprechen. Ein Anspruch auf Zahlung einer Entschädigung wegen Diskriminierung nach § 15 Abs 2 AGG, § 21 AGG ist insoweit begründet.

2. Ein etwaiges Neutralitätsgebot der Bundesbeamten, welches eventuell auch auf die nach § 16a LuftSiG beliehenen Luftsicherheitsassistenten übertragbar wäre, kann die unmittelbare Benachteiligung i.S.v. § 3 Abs 1 AGG vorliegend nicht rechtfertigen, § 8 Abs 1 AGG. Es ist nicht ersichtlich, dass auch Bundesbeamtinnen bei der Ausübung der Luftsicherheit ein Kopftuchverbot auferlegt ist.

LAG Niedersachsen, Urteil vom 12.01.2022 – 8 Sa 599/19
Benachteiligung wegen Religion – Rechtfertigung nach § 9 AGG

Leitsatz:

Die Zugehörigkeit zu (einer Gliedkirche) der Evangelischen Kirche in Deutschland stellt für eine Stelle als juristischer Referatsleiter eines Referats für „Grund- und Menschenrechte, Europarecht“ eine wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte berufliche Anforderung im Sinne des Art. 4 Abs. 2 der Richtlinie 200/78/EG dar. Die Stelle war bei einer Dachorganisation der evangelischen Kirche ausgeschrieben, deshalb muss der*die Stelleninhaber*in Aufgaben in zentralisierter Funktion wahrnehmen, die in alle unterstellten Gliedkirchen hineinwirken. Unter anderem daraus ergab sich die herausragende Stellung für die Bekundung des Ethos der Beklagten. Die Ablehnung des konfessionslosen Klägers – auch wenn dieser sich als gläubiger Christ bezeichnet – war deshalb nach § 9 Abs. 1 Alt. 2 AGG gerechtfertigt.

Vorgehend ArbG Hannover: 05.06.2019, 9 Ca 2/19 Ö, Urteil
nachgehend BAG, 22.08.2022, 8 AZN 149/22, Beschluss: Zurückweisung

Hessisches LAG, Urteil vom 15.11.2021 – 7 Sa 1341/19
Ablegen religiöser Kleidungsstücke – Keine Rechtfertigung - konkrete Gefahr der Beeinträchtigung der Neutralität

Leitsätze:

1. Wenn eine Bewerberin für eine Stelle als Erzieherin vom zukünftigen AG danach gefragt wird, ob sie bereit sei, während der Dienstzeit ein religiöses Symbol abzulegen und nicht zu tragen und dies damit begründet wird, dass beim zukünftigen AG eine Neutralitätsanordnung im Hinblick auf das Zeigen und Tragen von Kleidungsstücken mit religiöser Symbolik besteht, so liegt darin zumindest eine mittelbare Diskriminierung gemäß § 3 Abs. 2 AGG wegen der Religion, wenn danach eine Stellenbesetzung unterbleibt.

2. Geschützt ist nämlich nicht nur das Recht, religiöse Überzeugung zu haben, sondern auch das Recht, sie zu äußern, einschließlich dem einer entsprechenden Bekleidung oder sonstiger Zeichen.

3. Damit wird klargestellt, dass eine Benachteiligung wegen der Religion nicht nur dann vorliegt, wenn Religionsanhänger schlechter behandelt werden, als Nicht-Religiöse, sondern bereits dann, wenn jemand im Zusammenhang mit der Religion einen Nachteil erleidet. Die Neutralitätsanordnung des AG, die als Verbot jeder Bekundung irgendeiner Religion oder Weltanschauung formuliert ist, schließt aber nicht generell eine Ungleichbehandlung aus (EuGH v. 15.07.2021 - C- 804/18, C-341/19).

4. Der zukünftige AG hat keine Umstände dargelegt, die diese mittelbare Ungleichbehandlung wegen der Religion rechtfertigen könnten, § 3 Abs. 2 AGG.

5. Gegenüber den sozialpolitischen Zielen, wie den Schutz vor Diskriminierungen im Arbeitsleben ist nämlich eine von der unternehmerischen Freiheit umfasste Maßnahme, wie eine Neutralitätspolitik, nicht automatisch vorrangig, sondern setzt sich nur im konkreten Einzelfall gegen das Diskriminierungsverbot durch, sofern sie einem wirklichen Bedürfnis dieses AG dient (EuGH v. 15.07.2021 - vorzitiert).

6. Dabei hat der AG auch zu belegen, dass zum Zeitpunkt der Einführung der fraglichen internen Regel eine hinreichend konkrete Gefahr der Beeinträchtigung dieses Ziels der Neutralität bestand und gegenwärtig besteht, wie beispielsweise die Gefahr konkreter Unruhe innerhalb des Unternehmens oder die konkrete Gefahr von Ertragseinbußen (EuGH v. 15.07.2021 - vorzitiert).

7. Der AG hat dabei keine tatsächliche, konkrete Gefahr oder Beeinträchtigung der genannten Rechtsgüter dargelegt. Dazu reicht die empirisch nicht untermauerte Prognose nicht aus, dass möglicherweise sämtliche Mitarbeiter der Einrichtung desselben Glaubens oder derselben Weltanschauung angehören würden, dies offen zeigen könnten und deshalb eine Beeinflussung der negativen Glaubensfreiheit der Kinder der Kindertagesstätte und deren Eltern entstehen könnten.

8. Soweit aus verfassungsrechtlichen Gründen, Art. 4 GG, eine verfassungskonforme Auslegung der Neutralitätspolitik zu fordern ist, ändert sich unter Würdigung der Grundrechtspositionen der Kinder, deren Eltern und der Bewerberin an dieser Bewertung nichts. Aus dem Tatsachenvortrag des AG geht nicht hervor, dass eine solche Gefahr schon eingetreten ist oder unmittelbar oder unvermeidlich bevorsteht.

Vorgehend ArbG Offenbach: 25.09.2019, 4 Ca 230/19, Urteil
Nachgehend BAG, 8 AZR 126/22, sonstige Erledigung: Revision wurde zurückgenommen

LAG Baden-Württemberg, Urteil vom 13.04.2021 – 19 Sa 76/20
Stellenausschreibung - kirchliche Arbeitgeber - Konfession als wesentliche berufliche Voraussetzung

Leitsätze:

1. Fordert ein Arbeitgeber dazu auf, Bewerbungsunterlagen "unter Angabe der Konfession" einzureichen und setzt im Anforderungsprofil für die zu besetzende Stelle "eine positive Identifikation mit den Zielen und Aufgabe der evangelischen Landeskirche in Baden" voraus, so begründet dies die Vermutung, dass der/die erfolglose und konfessionslose Bewerber/in im Auswahl-/Stellenbesetzungsverfahren wegen eines Grundes i.S.v. § 1 AGG unmittelbar benachteiligt wurde, §§ 22, 11, 7 Abs. 1 AGG.

2. Ob eine unterschiedliche Behandlung in Bezug auf die Konfessionszugehörigkeit des Bewerbenden um eine Sekretariatsstelle im Büro der Leitenden Oberkirchenrätin zur Evangelischen Kirche nach § 9 Abs. 1 Alt. 2 AGG gerechtfertigt ist, konnte im zu entscheidenden Fall offenbleiben, weil die Beklagte selbst davon Abstand genommen hat, eine bestimmte oder irgendeine Religionszugehörigkeit als wesentliche berufliche Voraussetzung zu definieren.

3. Es erscheint zweifelhaft, ob die Vermutung nach § 22 AGG dadurch widerlegt werden kann, dass ein Bewerber eingestellt wird, der der eigentlich ausgeschlossenen Gruppe angehört. Diese Frage bedurfte in dem zur Entscheidung stehenden Fall keiner Beantwortung.

4. Zum Einwand des Rechtsmissbrauchs (Bewerbung mit dem ausschließlichen Ziel, eine Entschädigung geltend zu machen) - vorliegend verneint.

Vorgehend ArbG Karlsruhe: 18.09.2020, 1 Ca 171/19, Urteil

BVerwG, Urteil vom 12.11.2020 – 2 C 5.19

Leitsätze:

1. Ein für das Rechtsreferendariat ausgesprochenes Kopftuchverbot, das typischerweise nur für einige Monate einen Anwendungsbereich hat, ist auch nach seiner Erledigung gerichtlich angreifbar; das für die Fortsetzungsfeststellungsklage gemäß § 113 Abs. 1 Satz 4 VwGO erforderliche besondere Feststellungsinteresse ergibt sich aus der Fallgruppe des schwerwiegenden Grundrechtseingriffs.

2. In Bayern ist erst im Jahr 2018 mit Art. 11 BayRiStAG i.V.m. Art. 57 BayAGGVG die erforderliche gesetzliche und nach dem Beschluss des Bundesverfassungsgerichts vom 14. Januar 2020 - 2 BvR 1333/17 - (BVerfGE 153, 1) verfassungsgemäße Grundlage dafür geschaffen worden, einer Rechtsreferendarin zu verbieten, bei der Ausübung hoheitlicher Tätigkeiten mit Außenkontakt ein Kopftuch zu tragen.

Vorgehend: VG Augsburg, 30.06.2016 - Au 2 K 15.457, Urteil
VGH Bayern, Urteil vom 07.03.2018- 3 BV 16.2040, Urteil
BVerwG, 24.04.2019 – 2 B 47/18, Beschluss: Zulassung der Revision

BAG, Urteil vom 27.08.2020 – 8 AZR 62/19
Lehrkräfte – Verbot des Tragens religiös oder weltanschaulich geprägter Kleidungsstücke

Leitsatz:

Die Regelung in § 2 Berliner NeutrG, wonach es Lehrkräften und anderen Beschäftigten mit pädagogischem Auftrag in den öffentlichen Schulen ohne weiteres u.a. verboten ist, innerhalb des Dienstes auffallende religiös oder weltanschaulich geprägte Kleidungsstücke, mithin auch ein islamisches Kopftuch zu tragen, ist, sofern das Tragen dieses Kleidungsstücks nachvollziehbar auf ein als verpflichtend verstandenes religiöses Gebot zurückzuführen ist, verfassungskonform dahin auszulegen, dass sie das Tragen des Kopftuchs innerhalb des Dienstes nur bei Vorliegen einer konkreten Gefahr für den Schulfrieden oder die staatliche Neutralität verbietet.

Vorgehend ArbG Berlin 58. Kammer: 24.05.2018, 58 Ca 7193/17, Urteil
LAG Berlin-Brandenburg 7. Kammer: 27.11.2018, 7 Sa 963/18, Urteil

OVG Lüneburg, Urteil vom 24.04.2020 – 5 LB 129/18

Benachteiligung - Religionszugehörigkeit – Geschlecht - Kopftuch - Rücknahme eines Einstellungsangebots - Entschädigung nach § 15 Abs. 1 AGG – Kenntnis anspruchsbegründender Tatsachen – Zeitpunkt der Kenntnis

Leitsatz:

Das Gericht entschied, dass die Klägerin von der Beklagten unmittelbar wegen ihrer Religion benachteiligt worden sei, indem die Beklagte ihr Einstellungsangebot zurücknahm und der Klägerin damit die Einstellung in den niedersächsischen Schuldienst versagt hat, ausdrücklich unter Berufung auf den Umstand, dass die Klägerin als gläubige Muslima auch im Dienst ein islamisches Kopftuch tragen würde. Eine unterschiedliche Behandlung sei nicht nach § 8 Abs. 1 AGG gerechtfertigt. Das Unterlassen des Tragens eines islamischen Kopftuchs im Unterricht stelle keine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung für die Tätigkeit als verbeamtete Lehrkraft im niedersächsischen Schuldienst dar. Die landesgesetzliche Regelung sei einschränkend auszulegen, dass das dort genannte Verbot des Tragens religiöser Zeichen im Schulbetrieb eine hinreichend konkrete Gefahr für die Schutzgüter - der negativen Glaubens- und Bekenntnisfreiheit der Schüler sowie der Eltern (Art. 4 Abs. 1 und 2 GG), des Elterngrundrechts (Art. 6 Abs. 2 GG) und des staatlichen Erziehungsauftrags, der unter Wahrung der Pflicht zur weltanschaulich-religiösen Neutralität zu erfüllen ist (Art. 7 Abs. 1 GG) – voraussetze. Im vorliegenden Fall läge eine solche konkrete Gefährdung aber nicht vor und sei auch nicht dargelegt worden. Weiter sei die Klägerin auch wegen ihres Geschlechts mittelbar benachteiligt worden, weil die landesgesetzliche Grundlage der Entscheidung faktisch ganz überwiegend muslimische Frauen, die aus religiösen Gründen ein Kopftuch tragen, betreffe.

Schließlich führte es noch zu den nach § 15 AGG geltenden Fristen aus, dass die Klägerin den Rücknahmebescheid zwar schon im Juli 2013 erhielt und nach § 15 Abs. 4 Satz 2 AGG nur eine Frist von zwei Monaten für die Geltendmachung eines Entschädigungsanspruches nach § 15 Abs. 1 AGG vorgesehen sei. Es habe aber zur Zeit des Juli 2013 noch eine unsichere und zweifelhafte Rechtslage bestanden, die sich erst am 13.03.2015 geklärt habe, als das Bundesverfassungsgericht seinen Beschluss zur Unvereinbarkeit eines pauschalen Kopftuchverbot für Lehrkräfte in öffentlichen Schulen mit der Verfassung veröffentlichte. Die Klägerin habe ihren Anspruch am 12.05.2015 dann rechtzeitig geltend gemacht, da sie vorher zwar Kenntnis von ihrer Benachteiligung, aber wegen der zweifelhaften Rechtslage nicht Kenntnis von den Anspruch begründenden Tatsachen hatte.

Vorgehend VG Osnabrück 3. Kammer: 18.01.2017, 3 A 24/16, Urteil

LAG Hamm, Urteil vom 08.11.2018 – 18 Sa 639/18
Kein Verstoß gegen AGG – Kopftuchverbot in evangelischem Krankenhaus - § 9 Abs. 2 AGG

Leitsätze:

1. Hat sich ein nichtchristlicher Arbeitnehmer im Arbeitsvertrag nicht nur verpflichtet, sich gegenüber der Evangelischen Kirche loyal zu verhalten (§ 4 Abs 1 EvKiLoyRL), sondern darüber hinaus den kirchlichen Auftrag zu beachten und die ihr übertragenen Aufgaben im Sinne der Kirche zu erfüllen (§ 4 Abs 4 EvKiLoyRL), ergibt sich daraus unmittelbar - als Mindestanforderung an die Aufgabenerfüllung im kirchlichen Dienst – eine Verpflichtung zu einem neutralen Verhalten gegenüber der Evangelischen Kirche.

2. Das Tragen eines Kopftuchs oder einer entsprechenden anderen Kopfbedeckung ist ein nach außen hin sichtbarem Symbol der Zugehörigkeit zum islamischen Glauben und damit die Kundgabe einer anderen Religionszugehörigkeit. Angesichts der von der Arbeitnehmerin ausgeübten Tätigkeit einer Krankenschwester ist dies mit der Verpflichtung zu neutralem Verhalten gegenüber der Evangelischen Kirche nicht in Einklang zu bringen.

3. Die der Arbeitnehmerin auferlegte Pflicht, das Tragen eines Kopftuchs oder einer vergleichbaren, ihren Glaubensgeboten entsprechenden Kopfbedeckung während der Arbeitszeit zu unterlassen, ist zur Gewährleistung des aus dem kirchlichen Selbstbestimmungsrecht resultierenden Neutralitätsgebots geeignet, erforderlich und angemessen.

4. § 9 Abs. 2 AGG ist europarechtskonform dahin auszulegen, dass die Religionsgemeinschaften sowie die ihnen zuzuordnenden Einrichtungen ein loyales und aufrichtiges Verhalten ihrer Arbeitnehmer insoweit verlangen können, als es sich nach der Art der betreffenden Tätigkeiten oder den vorgesehenen Umständen ihrer Ausübung um eine wesentliche, rechtmäßige, gerechtfertigte und verhältnismäßige berufliche Anforderung angesichts ihres Ethos handelt.

5. Wird einer Krankenschwester auferlegt, sie dürfe den Dienst nicht mit einem islamischen Kopftuch versehen, erweist sich dies nach den vorgesehenen Umständen, unter denen die Tätigkeit auszuüben ist, als eine wesentliche, rechtmäßige, gerechtfertigte und verhältnismäßige berufliche Anforderung.

Vorgehend ArbG Bochum: 25.04.2018 - 3 Ca 1757/17, Urteil
Nachgehend BAG: 20.05.2019 - 5 AZN 232/19, Beschluss

BAG, Urteil vom 25.10.2018 - 8 AZR 501/14

Entschädigung – Konfessionslose Bewerberin für Referent*innenstelle bei Werk der evangelischen Kirche - Unionsrechtskonforme Auslegung des § 9 Abs. 1 AGG

Leitsätze:

1. § 9 Abs. 1 Alt. 1 AGG, wonach ungeachtet des § 8 AGG eine unterschiedliche Behandlung wegen der Religion oder der Weltanschauung bei der Beschäftigung durch Religionsgemeinschaften, die ihnen zugeordneten Einrichtungen ohne Rücksicht auf ihre Rechtsform oder durch Vereinigungen, die sich die gemeinschaftliche Pflege einer Religion oder Weltanschauung zur Aufgabe machen, zulässig ist, wenn eine bestimmte Religion oder Weltanschauung unter Beachtung des Selbstverständnisses der jeweiligen Religionsgemeinschaft oder Vereinigung im Hinblick auf ihr Selbstbestimmungsrecht eine gerechtfertigte berufliche Anforderung darstellt, ist mit den unionsrechtlichen Vorgaben der Richtlinie 2000/78/EG nicht vereinbar und muss unangewendet bleiben.

2. § 9 Abs. 1 Alt. 2 AGG ist unionsrechtskonform dahin auszulegen, dass eine unterschiedliche Behandlung wegen der Religion oder der Weltanschauung bei der Beschäftigung durch Religionsgemeinschaften, die ihnen zugeordneten Einrichtungen ohne Rücksicht auf ihre Rechtsform oder durch Vereinigungen, die sich die gemeinschaftliche Pflege einer Religion oder Weltanschauung zur Aufgabe machen, zulässig ist, wenn eine bestimmte Religion oder Weltanschauung unter Beachtung des Selbstverständnisses der jeweiligen Religionsgemeinschaft oder Vereinigung nach der Art der Tätigkeiten oder den Umständen ihrer Ausübung eine wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte berufliche Anforderung darstellt.

Das BAG befasste sich mit der Frage, ob die Ablehnung einer Bewerberin auf eine Stelle als Referent*in bei einem Werk der Evangelischen Kirche wegen ihrer fehlenden Religionszugehörigkeit nach § 9 Abs. 1 AGG gerechtfertigt sein kann.

Geklagt hatte eine konfessionslose Bewerberin. Trotz objektiver Eignung wurde sie nicht zum Vorstellungsgespräch eingeladen und die Stelle wurde mit einem evangelischen Bewerber besetzt. Die unterbliebene Einladung zum Vorstellungsgespräch führte die Klägerin allein auf ihre fehlende Religionszugehörigkeit zurück. Sie sah darin eine ungerechtfertigte Benachteiligung im Sinne des AGG und klagte auf eine Entschädigung.

Das Gericht kam zu dem Ergebnis, dass die Ablehnung nicht aufgrund des § 9 Abs. 1 AGG gerechtfertigt ist und somit eine unzulässige Benachteiligung wegen der Religion darstellt, welche eine Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG auslöst. Die Höhe der zugesprochenen Entschädigung wurde auf zwei Bruttomonatsverdienste bemessen.

Das Urteil erging im Anschluss an die Entscheidung des EuGH auf den Vorlagebeschluss des BAG (17.03.2016 – 8 AZR 501/14): EuGH, Urteil vom 17.04.2018 - C-414/16

Vorgehend LAG Berlin-Brandenburg: 28.05.2014 - 4 Sa 157/14, Urteil

VG Berlin, Urteil vom 18.04.2018 – 28 K 6.14
Kein Verstoß gegen AGG – Alter/Religion/Weltanschauung - Konkurrentenklage

Leitsatz:

„Selbst wenn einzelne Mitbewerber in der Bewerbung freiwillig Angaben zu ihrer Religion gemacht haben, ist ein Kausalzusammenhang dafür, dass diese wegen der Religion bevorzugt zum Assessment Center eingeladen wurden, nicht mit der notwendigen Wahrscheinlichkeit dargelegt oder nach Würdigung der Gesamtumstände ersichtlich. (…)

Ob politische Ansichten oder eine Parteizugehörigkeit das Merkmal „Weltanschauung“ i.S.d. § 1 AGG erfüllen, ist umstritten. Das BAG hat es noch im Jahr 2011 dahinstehen lassen, ob Parteizugehörigkeit oder das Eintreten für deren Ziele als Weltanschauung gemäß § 1 AGG genügen (BAG, Urteil vom 12. Mai 2011, – 2 AZR 479/09 –, juris, Rn. 38). In einem Urteil aus dem Jahr 2014 stellt es jedoch fest, dass die (unterstellte) Unterstützung einer politischen Partei (dort der kommunistischen Partei Chinas) „keinerlei Bezug zu einer Weltanschauung“ aufweise (BAG, Urteil vom 20.06.2013 – 8 AZR 482/12 –, juris, Rn. 38). Das Thüringer Landessozialgericht (Urteil vom 8. Mai 2014 – L 1 SV 1263/10 –, juris, Rn. 22 f.) sieht eine Ungleichbehandlung aufgrund politischer Überzeugungen auch nicht als vom AGG geschützt an. Eine Weltanschauung stelle vielmehr eine „einer Religion ähnliche Überzeugung“ dar. Auch das BVerwG hat sich dahingehend positioniert, dass dem Begriff der Weltanschauung – jedenfalls im Hinblick auf das Grundrecht aus Art. 4 GG – eine politische Überzeugung nicht unterfällt (BVerwG, Urteil vom 07.07.2004 – 6 C 17/03 –). Dieser Auffassung schließt sich die Kammer an. Dass eine andere als im Rahmen des Art. 4 GG angewandte Interpretation des Begriffs „Weltanschauung“ im Rahmen des AGG angebracht wäre, ist auch nicht ersichtlich. Dafür spricht zum einen die systematische und wörtliche Einbettung des Begriffs in § 1 AGG, welche der des Art. 4 GG entspricht.

Die Formulierung „Religion oder Weltanschauung“ als ein quasi gemeinsames und nicht unter einen weiteren Aufzählungspunkt gefasstes Merkmal zeigt zudem, dass sich die Weltanschauung an der Religion orientieren soll und nicht etwa andersrum. Ließe man den bloßen Begriff der „Überzeugung“ (so Braun in: Däubler/Hjort/Schubert/Wolmerath, Arbeitsrecht, 4. Auflage 2017, AGG § 1, Rn. 13) als Weltanschauung ausreichen, würde die Religion letztlich eine Unterkategorie der Weltanschauung sein. Im Übrigen führte dies zu einer uferlosen Anwendung des Begriffs der „Weltanschauung“. Gegen eine Subsumtion politischer Ansichten oder Aktivitäten unter den Begriff der Weltanschauung sprechen im Übrigen auch die Gesetzesmaterialien zum AGG (siehe Bundestagsdrucksache 16/2022, Seite 12 f.). Daraus geht hervor, dass der Gesetzgeber ganz bewusst davon abgesehen hat, politische Anschauungen als pönalisiertes Merkmal in das AGG aufzunehmen. Dies hat aber keinesfalls zur Folge, dass der Kläger hier völlig schutzlos geblieben wäre. Es stand ihm frei, einen beamtenrechtlichen Konkurrenzstreit zu führen, in dessen Rahmen eine Benachteiligung aufgrund der politischen Anschauung wegen ihrer ausdrücklichen Nennung in § 9 BBG zu berücksichtigen wäre. Das AGG soll demgegenüber jedoch nur solche Benachteiligungen verhindern, die sich auf bestimmte, im AGG abschließend aufgezählte Merkmale (vgl. Schlachter in: Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 18. Auflage 2018, AGG § 1, Rn. 3) beziehen. (…)

Die Amtsermittlungspflicht des Gerichts ändert nichts an dem in § 22 AGG geregelten Maßstab der materiellen Beweislast, die auch im Verwaltungsprozess gilt. Danach ist auch im Verwaltungsprozess zwischen den beiden Stufen der Darlegungs- und Beweislast nach § 22 AGG zu trennen. “

Im Übrigen hat das VG darauf verwiesen, dass der Kläger nicht schutzlos sei. Ihm stünde es frei, einen beamtenrechtlichen Konkurrenzstreit zu führen, in dessen Rahmen eine Benachteiligung aufgrund der politischen Anschauung wegen ihrer ausdrücklichen Nennung in § 9 BBG zu berücksichtigen wäre.

BVerfG, Entscheidung über die einstweilige Anordnung vom 27.06.2017 - 2 BvR 1333/17
Kopftuchverbot für Rechtsreferendarinnen in Hessen

Leitsatz:

Die Neutralitätspflicht überwiegt die Religionsfreiheit der Kopftuchträgerin bei der Abwägung bezüglich des Kopftuchverbots im juristischen Vorbereitungsdienst. Das Kopftuchverbot bei der Wahrnehmung bestimmter Funktionen im Rahmen der Ausbildung ist daher zulässig. Insbesondere sei zu beachten, dass der Grundrechtseingriff örtlich und zeitlich beschränkt erfolge.

Vorgehend VGH Hessen: 23.05.2017 - 1 B 1056/17, Beschluss

LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 09.02.2017 – 14 Sa 1038/16
Entschädigung – Kopftuchverbot für Lehrerinnen an öffentlichen Schulen - Unionsrechtskonforme Auslegung des § 9 Abs. 1 AGG

Leitsatz:

§ 2 Satz 1 des Berliner Neutralitätsgesetzes (juris: VerfArt29G BE 2005) ist verfassungskonform dahin auszulegen, dass das Land Berlin Lehrkräften das Tragen religiös geprägter Kleidungsstücke dann untersagen kann, wenn dadurch die weltanschaulich-religiöse Neutralität einer öffentlichen Schule oder sämtlicher öffentlicher Schulen in einem bestimmten Bezirk gegenüber Schülerinnen und Schülern gefährdet oder gestört wird.

LAG Niedersachsen, Urteil vom 14.12.2016 - 17 Sa 288/16

Entschädigung – Religionszugehörigkeit – Bewerbung bei kirchlicher Einrichtung

Leitsätze:

1. Einzelfallentscheidung zu einem Entschädigungs- und Schadensersatzanspruch nach § 15 Abs. 1 und 2 Satz 1 AGG wegen religionsbedingter Benachteiligung.

2. Verlangt eine katholische Arbeitgeberin im Anforderungsprofil der veröffentlichten Stellenausschreibung für eine weder dem pastoralen noch dem erzieherischen Bereich zuzuordnende Stelle einer Personalsachbearbeiterin, die nicht zu dem in Art. 3 Abs. 2 Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse (KathKiGrdO) genannten Aufgabenkreis gehört, lediglich eine positive Einstellung zu den Grundlagen/Zielen eines katholischen Trägers so kann sie von diesem selbst gesetzten Anforderungsprofil für die Dauer des Bewerbungsverfahrens nicht mehr abweichen.

3. Lehnt in diesem Fall die kirchliche Arbeitgeberin die Einstellung einer Bewerberin mit der Begründung ab, diese gehöre keiner christlichen Konfession an und sei nicht getauft, so kann die abgelehnte Bewerberin gemäß § 15 Abs. 2 AGG eine angemessene Entschädigung und - sofern die Bewerberin ohne die benachteiligende Handlung als am besten geeignete Bewerberin eingestellt worden wäre - zusätzlich Schadensersatz gemäß § 15 Abs. 1 AGG verlangen.

BVerfG, Beschluss vom 18.10.2016 – 1 BvR 354/11

Kopftuchverbot für Erzieherin in einer Kindertagesstätte - Religionsfreiheit - Neutralitätsgebot

Leitsatz:

Das Bundesverfassungsgericht hat in seinem Beschluss klargestellt, dass äußere religiöse oder weltanschauliche Bekundungen bei erzieherischen Tätigkeiten in nur untersagt werden dürfen, wenn Kindergärten – ähnlich wie im Bereich der Schule – von den Bekundungen eine hinreichend konkrete Gefahr für den Einrichtungsfrieden oder die Neutralität des öffentlichen Einrichtungsträgers ausgehen kann.

„Schon gegen eine Betroffenheit der negativen Glaubensfreiheit der Kindergartenkinder und des Erziehungsrechts der Eltern in religiöser und weltanschaulicher Hinsicht, auf deren Schutz die gesetzliche Regelung unter anderem abzielt (vgl. Gesetzesbegründung, a.a.O.), könnte sprechen, dass eine Pflicht zum Besuch einer Kindestagesstätte nicht besteht und zudem vielerorts eine Vielfalt an Einrichtungen gegeben ist, auf die auch im Rahmen des jugendhilferechtlichen Förderungsanspruchs nach § 24 SGB VIII nach der fachgerichtlichen Rechtsprechung verwiesen werden kann (vgl. zuletzt BayVGH, Urteil vom 22.07.2016 - 12 BV 15.719 -, juris, Rn. 24 und 29 m.w.N.).

Dies könnte gegen das Bestehen einer mit der Schule vergleichbaren unausweichlichen Situation sprechen, in welcher der Einzelne ohne Ausweichmöglichkeiten dem Einfluss eines bestimmten Glaubens, den Handlungen, in denen dieser sich manifestiert, oder den Symbolen, in denen er sich darstellt, ausgesetzt ist (vgl. BVerfGE 93, 1 <15 f.>; 138, 296 <336 Rn. 104>). Auch könnte der unterschiedliche geistig-kognitive Entwicklungsstand von Kindergartenkindern und Schülern mit Blick auf deren Schutzbedürftigkeit insoweit möglicherweise Differenzierungen bedingen. Eine weitere Besonderheit besteht darin, dass die kindergartenrechtliche Regelung anders als im Schulbereich nicht überwiegend Beamtinnen und Beamte, sondern kommunale Beschäftigte trifft (vgl. hierzu bereits die Gesetzesbegründung, LT-Drs. 13/4869, S. 9).

Selbst wenn das Neutralitätsgebot für den Bereich des Kindergartens gleichermaßen Geltung beanspruchen sollte wie im Bereich der Schule, gelten für die Ausgestaltung neutralitätswahrender Verbotsregelungen die gleichen Einschränkungen wie in der Schule. Für den Schulbereich hat das Bundesverfassungsgericht bereits entschieden, dass ein Verbot religiöser Bekundungen durch das äußere Erscheinungsbild, das bereits die abstrakte Gefahr einer Beeinträchtigung des Schulfriedens oder der staatlichen Neutralität ausreichen lässt, mit Blick auf die Glaubens- und Bekenntnisfreiheit der Pädagogen unangemessen und damit unverhältnismäßig ist, wenn die Bekundung auf ein als verpflichtend empfundenes religiöses Gebot zurückzuführen ist. Erforderlich ist insoweit vielmehr eine hinreichend konkrete Gefahr für die genannten Schutzgüter, die sich im Schulbereich zudem auf den gesamten Geltungsbereich der Untersagung beziehen muss (vgl. BVerfGE 138, 296 <327 Rn. 80>). Die dem zugrunde liegenden verfassungsrechtlichen Erwägungen gelten jedenfalls gleichermaßen auch für den Kindergartenbereich. Eine bloß abstrakte Gefährdung des Einrichtungsfriedens oder der Neutralität staatlicher Kindergartenträger kann daher bei der gebotenen verfassungskonformen Auslegung entgegen der Auffassung der Ausgangsgerichte auch hier nicht genügen, um das Bekundungsverbot gemäß § 7 Abs. 6 Satz 1 KiTaG a.F. auszulösen, wenn - was nach den tatrichterlichen Feststellungen im Ausgangsverfahren der Fall ist - die in Rede stehende äußere Bekundung auf ein als verpflichtend empfundenes religiöses Gebot zurückzuführen ist. Das den Entscheidungen der Ausgangsgerichte zugrunde liegende Verständnis des § 7 Abs. 6 Satz 1 KiTaG a.F., demzufolge bereits eine abstrakte Gefahr für den Einrichtungsfrieden oder die Neutralität genügt, um das Verbot äußerer Bekundungen auszulösen, führt zu einem erheblichen Eingriff in das Grundrecht der Glaubens- und Bekenntnisfreiheit des Personals in Kindertageseinrichtungen, der in dieser Allgemeinheit unverhältnismäßig ist und daher verfassungsrechtlich nicht gerechtfertigt werden kann.“

LSG Thüringen, Urteil vom 08.05.2014 - L 1 SV 1263/10

Benachteiligung eines Hilfebedürftigen im Vorstellungsgespräch für einen Ein-Euro-Job - § 33 c SGB I und § 19 a SGB IV schützen nicht bzgl. politischer Anschauungen – keine Anwendbarkeit des AGG

Leitsatz:

Das Gericht stellt fest, dass der persönliche Anwendungsbereich gemäß § 6 AGG nur für Arbeitnehmer eröffnet ist. Nicht erwerbsfähige Hilfebedürftige, für die im Rahmen der Grundsicherung für Arbeitsuchende eine Arbeitsgelegenheit geschaffen wurde, fallen nicht darunter. Diese seien vielmehr im Rahmen eines öffentlich-rechtlichen Sonderverhältnisses tätig und sind daher keine Arbeitnehmer im Sinne des AGG. Hier greifen – so das Gericht - ausschließlich die Benachteiligungsverbote des § 33 c SGB I und des § 1 9a SGB IV.

Die vom Kläger beanstandete Benachteiligung im Vorstellungsgespräch bzw. Auswahlverfahren durch den Maßnahmenträger wegen seiner politischen Anschauung wird von diesen Benachteiligungsverboten nicht erfasst. Politische Überzeugungen könnten auch nicht dem Begriff der Weltanschauung des § 19 a SGB IV zugeordnet werden.

Vorgehend SG Altenburg: 24.09.2010 – S 44 SV 2731/06, Urteil

VG Düsseldorf, Urteil vom 08.11.2013 - 26 K 5907/12

Einstellung als Beamtin in den allgemeinen Verwaltungsdienst – Kopftuchverbot

Leitsätze:

1. Die Einführung einer Dienstpflicht, die es Beamten verbietet, in ihrem äußeren Erscheinungsbild ihre Religionszugehörigkeit erkennbar zu machen, bedarf ungeachtet der Frage ihrer generellen materiell-verfassungsrechtlichen Zulässigkeit als eine für die Grundrechtsverwirklichung wesentliche Entscheidung einer ausdrücklichen formell gesetzlichen Regelung durch den Parlamentsgesetzgeber.

2. (…)

BAG, Urteil vom 20.06.2013 – 8 AZR 482/12

Schadensersatz - Vermutete Weltanschauung

Leitsatz:

Wird ein Arbeitnehmer wegen seiner Weltanschauung oder wegen bei ihm vermuteter Weltanschauung benachteiligt, kann dies Entschädigungs– und Schadensersatzansprüche nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) auslösen. Voraussetzung ist in beiden Fällen, dass Indizien vorgetragen und bewiesen werden, die auf eine Benachteiligung wegen einer (vermuteten) Weltanschauung hindeuten. Persönliche Einstellungen, Sympathien oder Haltungen sind keine Weltanschauung (Quelle: Bundesarbeitsgericht Pressemitteilung Nr. 43/13 vom 20.06.2013).

„Rechtlich zutreffend geht die Klage zunächst davon aus, dass ein Arbeitgeber einen Betroffenen auch dann benachteiligt, wenn er das Vorliegen eines in § 1 AGG genannten Grundes bei der Benachteiligung irrig nur annimmt (§ 7 Abs. 1 Halbs. 2 AGG). Die Klägerin macht nicht geltend, von der Beklagten wegen einer bei ihr tatsächlich vorliegenden Weltanschauung benachteiligt worden zu sein. Sie sieht sich vielmehr benachteiligt, weil die Beklagte bei ihr - irrigerweise - eine Weltanschauung vermutet habe und sie aufgrund dieser unzutreffenden Vermutung ungünstiger behandelt habe, als es eine andere Person ohne eine solche vermutete Weltanschauung erfahren würde. (…) Ähnlich wie bei einer erstmaligen Bewerbersituation ist für die Verlängerung eines befristeten Vertrags aus Arbeitgebersicht entscheidend, dass es sich um die oder den bestmöglichen Kandidaten(in) für eine weitere Vertragsverlängerung handelt. Die Beweiserleichterung gemäß § 22 AGG findet hinsichtlich der haftungsausfüllenden Kausalität keine Anwendung.“

Vorgehend LAG Köln: 13.02.2012 – 2 Sa 768/11, Urteil

ArbG Köln, Urteil vom 22.02.2013 – 1 Ca 6290/12

Kein Verstoß gegen AGG - Ablehnung eines IT-Administrators im Bereich der erzbischöflichen Verwaltung wegen fehlender Religionszugehörigkeit

Leitsatz:

Gemäß § 9 Abs. 1 AGG ist ungeachtet des § 8 AGG eine unterschiedliche Behandlung wegen der Religion oder der Weltanschauung bei der Beschäftigung durch Religionsgemeinschaften, die ihnen zugeordneten Einrichtungen ohne Rücksicht auf ihre Rechtsformen oder durch Vereinigungen, die sich die gemeinschaftliche Pflege einer Religion oder Weltanschauung zur Aufgabe gemacht haben, zulässig, wenn eine bestimmte Religion oder Weltanschauung unter Beachtung des Selbstverständnisses der jeweiligen Religionsgemeinschaft oder Vereinigung im Hinblick auf ihr Selbstbestimmungsrecht oder nach der Art der Tätigkeit eine gerechtfertigte berufliche Anforderung darstellt. Weil ein IT-Administrator die Möglichkeit hat, intensivste Einblicke in die innerste Struktur der kirchlichen Verwaltung nehmen zu können, stellt die katholische Religionszugehörigkeit nach Auffassung des ArbG Köln bei dieser Position eine nach dem AGG zulässige Voraussetzung dar.

ArbG Aachen, Urteil vom 13.12.2012 – 2 Ca 4226/11

Entschädigung - Benachteiligung eines Intensivpflegers wegen der fehlenden Religionszugehörigkeit

Leitsatz:

Das Arbeitsgericht Aachen befasste sich mit der Frage, ob die Religionszugehörigkeit eine gerechtfertigte berufliche Anforderung für eine Stelle als Krankenpfleger in einem katholischen Krankenhaus darstellt.

Geklagt hatte ein Krankenpfleger, der objektiv für die zu besetzende Stelle als Intensivpfleger in einem katholischen Krankenhaus geeignet war und dessen Bewerbung allein wegen fehlender Religionszugehörigkeit zurückgewiesen wurde. Der Bewerber sah darin eine ungerechtfertigte Benachteiligung im Sinne des AGG und klagte auf eine Entschädigung in Höhe von drei Monatsgehältern.

Das Arbeitsgericht kam zu dem Ergebnis, dass die Ablehnung des Krankenpflegers allein wegen der fehlenden Religionszugehörigkeit eine unzulässige Benachteiligung darstellt, die eine Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG auslöst.

Das Gericht berief sich dabei auf die Vorgaben des Artikel 3 der Grundordnung des kirchlichen Dienstes, wonach die Religionsgemeinschaft nur bei der Besetzung von Stellen im pastoralen, katechetischen sowie in der Regel im erzieherischen Bereich und bei leitenden Angestellten die Mitgliedschaft in der katholischen Kirche verlangen dürfe.

Bei allen übrigen Stellen reiche es nach dem Wortlaut der Grundordnung aus, dass der Bewerber sicherstellt, den besonderen Auftrag glaubwürdig zu erfüllen.

Das Gericht sprach dem abgelehnten Pfleger jedoch nur eine Entschädigung in Höhe eines Monatsgehalts zu. Nach Auffassung der Richter sei der Verstoß gegen das AGG unter Berücksichtigung der „schwierigen und weitgehend ungeklärten Rechtslage“ als gering einzustufen.

ArbG Berlin, Urteil vom 28.03.2012 – 55 Ca 2426/12
Entschädigung - Ablehnung einer kopftuchtragenden Bewerberin für die Ausbildung zur Zahnarzthelferin

Leitsätze:

1. Trägt eine muslimische Frau in der Öffentlichkeit ein Kopftuch, ist dies als Teil ihres religiösen Bekenntnisses und als Akt der Religionsausübung anzuerkennen.

2. Wird eine Bewerberin bereits vor Abschluss des Bewerbungsverfahrens aus dem Kreis der in Betracht zu ziehenden Bewerberinnen ausgeschlossen, weil sie auf Nachfrage des potentiellen Vertragspartners angibt, das Kopftuch auch während der Arbeitszeit nicht ablegen zu wollen, wird die Bewerberin wegen ihrer muslimischen Zugehörigkeit diskriminiert.

3. Gesetzgeberische Intention des AGG ist es auch, dass sich die Subjekte der Vertragsfreiheit nicht von dem Gedanken leiten lassen mögen, der potentielle Vertragspartner zeige in Lebensfragen im Sinne von § 1 AGG eine Haltung, die von der Mehrheitshaltung abweicht.

LAG Frankfurt, Urteil vom 08.07.2011 – 3 Sa 742/10
Entschädigung – keine zugeordnete Einrichtung im Sinne des § 9 Abs. 1 AGG

Leitsatz:

Die Kirchenklausel findet auf die Evangelische Zusatzversorgungskasse keine Anwendung, da es sich nicht um eine einer Religionsgemeinschaft zugeordneten Einrichtung im Sinne des § 9 Abs. 1 AGG handelt.

„Die Verletzung der Verpflichtung, einen Arbeitsplatz nicht unter Verstoß gegen § 7 Abs 1 AGG auszuschreiben, kann die Vermutung begründen, die Benachteiligung sei wegen des in der Ausschreibung bezeichneten verbotenen Merkmals erfolgt. (…) Im Stellenbesetzungsverfahren kann nur benachteiligt werden, wer sich subjektiv ernsthaft beworben hat. Das ist nicht der Fall, wenn der Bewerber nicht ernsthaft an der Stelle interessiert war, sondern in Wirklichkeit nur eine Entschädigung anstrebte (…) und sich damit rechtsmissbräuchlich verhielt."

Vorgehend ArbG Darmstadt: 04.02.2010 - 10 Ca 174/09, Urteil
Nachgehend BAG: 24.04.2013 – 8 AZR 828/11, sonstige Erledigung: Vergleich

ArbG Berlin, Urteil vom 30.07.2009 - 33 Ca 5772/09
Kein Verstoß gegen AGG - Benachteiligung bei der Einstellung wegen hauptamtlicher Tätigkeit für das Ministerium für Staatssicherheit

Leitsatz:

Eine unterschiedliche Behandlung einer Bewerberin oder eines Bewerbers wegen eines absehbaren Konflikts mit langjährig Beschäftigten, der sich an der früheren Tätigkeit der Bewerberin oder des Bewerbers für das Ministerium für Staatssicherheit (MfS) der ehemaligen Deutschen Demokratischen Republik entzündet, ist keine (unerlaubte) Benachteiligung wegen der Weltanschauung.

OLG Dresden, Urteil vom 15.08.2008 - 11 U 282/08
Kein Verstoß gegen AGG – Geschlecht – Weltanschauung - Zugehörigkeit zur PDS

Leitsatz:

Eine PDS-Abgeordnete ist mit ihrer Klage gegen ihre Nichtberücksichtigung bei der Auswahl des Geschäftsführers der kommunalen Wohnungsbaugesellschaft vor dem OLG Dresden gescheitert. Sie macht unter Berufung auf das Allgemeine Gleichstellungsgesetz geltend, sie sei wegen ihres Geschlechts sowie ihrer Weltanschauung als aktives Mitglied der PDS benachteiligt worden. Das Gericht vermochte schon die Einschätzung der Klägerin, sie sei besser als der letztlich auserwählte Mitbewerber qualifiziert, nicht zu teilen. Deshalb komme auch dem von der Klägerin weiter ins Feld geführten Umstand, dass bei der maßgeblichen Entscheidung im Stadtrat nach Parteizugehörigkeit abgestimmt worden ist, keine indizielle Bedeutung im Hinblick auf eine sachwidrige Benachteiligung wegen ihrer PDS-Mitgliedschaft zu.

Erst recht fehlte es nach Ansicht des Gerichts an Hinweisen darauf, dass die Nichtberücksichtigung der Klägerin etwas mit ihrem Geschlecht zu tun gehabt haben könnte.

1.3.2 Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen

LArbG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 12.11.2024 – 11 Sa 443/24
Diskriminierung wegen der Religion – Kopftuchverbot – keine Gefährdung oder Störung des Betriebsfriedens

Orientierungssätze:

1. Ein Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot nach § 7 Abs 1 AGG wegen religiöser Benachteiligung liegt vor, wenn eine vertragliche Neutralitätsklausel die Beschäftigung im Betrieb des Arbeitsgebers versagt, weil die Arbeitnehmerin aus religiösen Gründen während der Arbeit ein islamisches Kopftuch tragen möchte.

2. Das Verlangen nach der Einhaltung der Neutralitätsklausel ist nicht gemäß § 8 Abs 1 AGG zulässig, wenn das Unterlassen des Tragens religiöser Symbole oder speziell eines islamischen Kopftuches keine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung für die Tätigkeit einer Werkstudentin in der Tätigkeit für Recherchearbeiten ist, denn die ordnungsgemäße Durchführung dieser Tätigkeit hängt nicht davon ab, ob die Arbeitnehmerin ein islamisches Kopftuch trägt oder nicht.

3. Die nationalen Gerichte dürfen aufgrund der Öffnungsklausel des Art 8 Abs 1 EGRL 78/2000 im Rahmen der Abwägung auch die im Verhältnis zur Richtlinie günstigeren Vorschrift berücksichtigen. Dazu gehören auch Art 4 Abs 1 und 2 GG.

4. Der Eingriff in die Glaubens- und Bekenntnisfreiheit durch das durch die Neutralitätsklausel vermittelte pauschale Kopftuchverbot ist unverhältnismäßig und deshalb nicht gerechtfertigt, wenn das äußere Erscheinungsbild der Werkstudentin nicht zu einer hinreichend konkreten Gefährdung oder Störung des Betriebsfriedens oder sonstiger unternehmerischen Interessen führt oder wesentlich dazu beiträgt.

Vorgehend ArbG Berlin: 18.04.2024 - 38 Ca 5915/23

LArbG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 03.08.2021 – 7 Sa 352/21
Gewerkschaftsbetätigung – Weltanschauung – befristeter Arbeitsvertrag

Leitsatz:

„Eine Benachteiligung durch Unterlassen kommt in Betracht, wenn ein Arbeitgeber ein befristetes Arbeitsverhältnis wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes nicht verlängert."

„Die Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft und die Betätigung für den Abschluss von Tarifverträgen ist keine Weltanschauung im Sinne von § 1 AGG."

Vorgehend ArbG Berlin: 27.01.2021, 55 Ca 2554/20, Urteil
Nachgehend BAG: 24.02., 8 AZN 606/21, Beschluss: Zurückweisung (nicht dokumentiert)

LAG Nürnberg, Urteil vom 27.03.2018 – 7 Sa 304/17
Unzulässigkeit der Weisung - Kopftuchverbots für Drogeriemarkt-Angestellte

Leitsatz:

Das Verbot, während der Arbeitszeit aus religiösen Gründen ein Kopftuch zu tragen, stellt eine mittelbare Diskriminierung im Sinne des § 3 Absatz 2 AGG dar. Darüber hinaus beeinträchtigt das Kopftuchverbot die Religionsfreiheit im Sinne des Art. 4 GG. Insofern hat eine Abwägung mit den sich aus Art. 12 und 2 GG ergebenden Grundrechten des Arbeitgebers zu erfolgen. Bei der Auslegung des § 106 GewO steht Gemeinschaftsrecht der Anwendung der Grundrechte nach dem Grundgesetz nicht entgegen.

Vorgehend ArbG Nürnberg: 28.03.2017 – 8 Ca 6967/14, Urteil
Nachgehend BAG: 30.01.2019 - 10 AZR 299/18 (A), Vorlagebeschluss (EuGH): Vorlage EuGH
EuGH: 15.07.2021 – C-804/18 und C-341/19, Urteil
BAG: 0 9.11.2021, 10 AZR 299/18, sonstige Erledigung: Vergleich

VG Kassel, Urteil vom 28.02.2018 – 1 K 2514/17.KS
Anspruch auf Kopftuch während des Dienstes - Beamtin der Kommunalverwaltung (Abteilung Allgemeine Soziale Dienste) - Neutralitätsgebot

Leitsatz:

Der Dienstherr darf den Antrag einer Beamtin, ein islamisches Kopftuch während des Dienstes tragen zu dürfen, gestützt auf die beamtenrechtliche Neutralitätspflicht nicht allein deswegen ablehnen, weil die Beamtin in einem Aufgabenbereich mit Publikumsverkehr tätig ist. Dies stellt einen unverhältnismäßigen Eingriff in die Glaubens- und Bekenntnisfreiheit der Beamtin dar. Es bedarf zur Rechtfertigung dieses Eingriffs einer konkreten Gefahr für die staatliche Neutralität oder für die Grundrechte Dritter.

„Die Klägerin hat einen Anspruch darauf, ein Kopftuch während des Dienstes zu tragen. Ein solcher Anspruch ergibt sich letztlich aus Art. 4 Abs. 1 und 2 GG, der trotz seiner primär abwehrrechtlichen Dimension im Ausnahmefall auch Leistungsansprüche begründet, etwa hinsichtlich der Ausgestaltung von Sonderstatusverhältnissen (vgl. BeckOK GG/Germann, 35. Edition November 2017, Art. 4 Rn. 60, 65). Da die Ablehnung des Antrags auf Tragen eines Kopftuches rechtswidrig ist, hat die Klägerin einen Anspruch auf die Duldung und Genehmigung dieses religiös motivierten Verhaltens.“

LAG Hamm, Urteil vom 08.05.2015 – 18 Sa 1727/14
Kein Verstoß gegen AGG - Kopftuchverbot für Krankenschwester in einem evangelischen Krankenhaus – kirchliches Selbstbestimmungsrecht

Leitsatz:

Krankenschwester darf in einem evangelischen Krankenhaus kein Kopftuch tragen – Folgeentscheidung im Anschluss an BAG, Urteil vom 27.11.2014 - 5 AZR 611/12

Das Gericht stellt fest, dass das Tragen eines Kopftuchs oder einer entsprechenden anderen Kopfbedeckung ein nach außen hin sichtbarem Symbol der Zugehörigkeit zum islamischen Glauben ist und damit die Kundgabe einer anderen Religionszugehörigkeit. Angesichts der ausgeübten Tätigkeit der Klägerin als Krankenschwester sei dies mit der arbeitsvertraglich vereinbarten Verpflichtung zu neutralem Verhalten gegenüber der Evangelischen Kirche nicht in Einklang zu bringen.

Vorgehend BAG: 24.09.2014 – AZR 611/12, Urteil
Nachgehend BAG: 03.12.2015 – 5 AZN 879/15, Beschluss

BVerfG, Beschluss vom 27.01.2015 – 1 BvR 471/10 und 1 BvR 1181/10
Verfassungswidrigkeit eines pauschalen Kopftuchverbot für muslimische Lehrkräfte an öffentlichen Schulen

Leitsätze:

1. Der Schutz des Grundrechts auf Glaubens- und Bekenntnisfreiheit (Art. 4 Abs. 1 und 2 GG)) gewährleistet auch Lehrkräften in der öffentlichen bekenntnisoffenen Gemeinschaftsschule die Freiheit, einem aus religiösen Gründen als verpflichtend verstandenen Bedeckungsgebot zu genügen, wie dies etwa durch das Tragen eines islamischen Kopftuchs der Fall sein kann.

2. Ein landesweites gesetzliches Verbot religiöser Bekundungen (hier: nach § 57 Abs. 4 SchulGNW) durch das äußere Erscheinungsbild schon wegen der bloß abstrakten Eignung zur Begründung einer Gefahr für den Schulfrieden oder die staatliche Neutralität in einer öffentlichen bekenntnisoffenen Gemeinschaftsschule ist unverhältnismäßig, wenn dieses Verhalten nachvollziehbar auf ein als verpflichtend verstandenes religiöses Gebot zurückzuführen ist. Ein angemessener Ausgleich der verfassungsrechtlich verankerten Positionen - der Glaubensfreiheit der Lehrkräfte, der negativen Glaubens- und Bekenntnisfreiheit der Schülerinnen und Schüler sowie der Eltern, des Elterngrundrechts und des staatlichen Erziehungsauftrags - erfordert eine einschränkende Auslegung der Verbotsnorm, nach der zumindest eine hinreichend konkrete Gefahr für die Schutzgüter vorliegen muss.

3. Wird in bestimmten Schulen oder Schulbezirken aufgrund substantieller Konfliktlagen über das richtige religiöse Verhalten bereichsspezifisch die Schwelle zu einer hinreichend konkreten Gefährdung oder Störung des Schulfriedens oder der staatlichen Neutralität in einer beachtlichen Zahl von Fällen erreicht, kann ein verfassungsrechtlich anzuerkennendes Bedürfnis bestehen, religiöse Bekundungen durch das äußere Erscheinungsbild nicht erst im konkreten Einzelfall, sondern etwa für bestimmte Schulen oder Schulbezirke über eine gewisse Zeit auch allgemeiner zu unterbinden.

4. Werden äußere religiöse Bekundungen durch Pädagoginnen und Pädagogen in der öffentlichen bekenntnisoffenen Gemeinschaftsschule zum Zweck der Wahrung des Schulfriedens und der staatlichen Neutralität gesetzlich untersagt, so muss dies für alle Glaubens- und Weltanschauungsrichtungen grundsätzlich unterschiedslos geschehen.

Vorgehend BVerfG: 26.02.2014 – 1 BvR 471/10, Beschluss
BAG: 20.08.2009 – 2 AZR 499/08, Urteil
LAG Düsseldorf: 10.04.2008 - 5 Sa 1836/07, Urteil
ArbG Düsseldorf: 29.06.2007 – 12 Ca 175/07, Urteil
BAG: 10.12.2009 – 2 AZR 55/09, Urteil
LAG Hamm: 16.10.2008 – 11 Sa 572/08, Urteil
ArbG Herne: 21.02.2008 – 6 Ca 649/07, Urteil
ArbG Herne: 07.03.2007 – 4 Ca 3415/06, Urteil

ArbG Wuppertal, Urteil vom 01.03.2012 – 6 Ca 3382/11
Kein Verstoß gegen AGG – Weltanschauung - Betriebsratstätigkeit und Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft

Leitsatz:

„Nach Auffassung der Kammer ist die Tätigkeit als Betriebsrätin weder Ausdruck einer Religion noch einer Weltanschauung."

BVerwG, Urteil vom 26.06.2008 - 2 C 22/07
Kopftuchverbot für Referendarin in Bremen – öffentlich-rechtliches Ausbildungsverhältnis - Neutralitätspflicht

Leitsatz:

Einer Referendarin, die sich aus religiösen Gründen verpflichtet sieht, auch beim Unterrichten ein Kopftuch zu tragen, kann der Zugang zur Lehrerausbildung im öffentlichen Schulwesen nicht allein deshalb verweigert werden, um einer abstrakten Gefährdung des religiös-weltanschaulichen Schulfriedens vorzubeugen.

Vorgehend OVG Bremen: 21.02.2007 – 2 A 279/0, Urteil

1.3.3 Kündigung

BAG, EuGH-Vorlage vom 01.02.2024 – 2 AZR 196/22 (A)
EuGH-Vorlage - Kündigung – Austritt aus der Kirche

Leitsätze:

Der Gerichtshof der Europäischen Union wird gemäß Art. 267 AEUV um die Beantwortung der folgenden Fragen ersucht:

1. Ist es mit Unionsrecht, insbesondere der Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27.11.2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf (RL 2000/78/EG) (juris: EGRL 2000/78) im Licht von Art. 10 Abs. 1 und Art. 21 Abs. 1 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union (Charta) (juris: EU Grundr Charta), vereinbar, wenn eine nationale Regelung vorsieht, dass eine private Organisation, deren Ethos auf religiösen Grundsätzen beruht, von den für sie arbeitenden Personen verlangen kann, während des Arbeitsverhältnisses nicht aus einer bestimmten Kirche auszutreten oder den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses davon abhängig machen darf, dass eine für sie arbeitende Person, die während des Arbeitsverhältnisses aus einer bestimmten Kirche ausgetreten ist, dieser wieder beitritt, wenn sie von den für sie arbeitenden Personen im Übrigen nicht verlangt, dieser Kirche anzugehören und die für sie arbeitende Person sich nicht öffentlich wahrnehmbar kirchenfeindlich betätigt?

2. Sofern die erste Frage bejaht wird: Welche gegebenenfalls weiteren Anforderungen gelten gemäß der RL 2000/78/EG im Licht von Art. 10 Abs. 1 und Art. 21 Abs. 1 der Charta an die Rechtfertigung einer solchen Ungleichbehandlung wegen der Religion?

Vorgehend ArbG Wiesbaden: 10. 06.2020, 2 Ca 288/19, Urteil
Vorgehend Hessisches Landesarbeitsgericht: 01.03.2022, 8 Sa 1092/20, Urteil

LAG Niedersachsen, Urteil vom 27.06.2023 – 10 Sa 762/22
Kirchlicher Arbeitgeber - Kündigung – gleichgeschlechtlicher Ehemann – Leihmutterschaft

Leitsätze:

1. Der Kündigungsberechtigte kann sowohl bei einer außerordentlichen als auch bei einer ordentlichen Kündigung auf ein auf bestimmte Gründe gestütztes und konkret bestehendes Kündigungsrecht verzichten. Der Verzicht kann ausdrücklich oder konkludent durch eine empfangsbedürftige Willenserklärung des Kündigungsberechtigten erfolgen.

2. Das Kündigungsrecht erlischt, wenn der Kündigungsberechtigte wegen des ihm bekannten Kündigungssachverhaltes eine Abmahnung ausspricht und sich die für die Kündigung maßgebenden Umstände nicht später geändert haben.

3. Bei einem Verzicht auf die Kündigung ändert sich die Rechtslage hinsichtlich eines vorhandenen Kündigungsgrundes nicht. Der Verzichtende legt sich aber gegenüber dem Vertragspartner fest, aus einer ihm günstigen Tatsachenlage keine Konsequenzen zu ziehen. Eine Kündigung trotz Verzichts ist ein Fall unzulässiger Rechtsausübung i.S.v. § 242 BGB in der Form des Verbotes widersprüchlichen Verhaltens.

4. Zur Rechtfertigung einer späteren Kündigung kann der Arbeitgeber auf solche Gründe nur dann unterstützend zurückgreifen, wenn weitere kündigungsrechtlich erhebliche Umstände eintreten oder nachträglich bekannt werden.

Vorgehend ArbG Braunschweig: 15.09.2022, 7 Ca 87/22, Urteil

BAG, EuGH-Vorlage vom 21.07. 2022 – 2 AZR 130/21 (A)
Kündigung wegen Kirchenaustritt - EuGH-Vorlage

Leitsätze:

Der Gerichtshof der Europäischen Union wird gemäß Art. 267 AEUV um die Beantwortung der folgenden Fragen ersucht:

1. Ist es mit Unionsrecht, insbesondere der Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27.11.2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf (RL 2000/78/EG) im Licht von Art. 21 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union (Charta), vereinbar, wenn eine nationale Regelung vorsieht, dass eine private Organisation, deren Ethos auf religiösen Grundsätzen beruht,

a) Personen als ungeeignet für eine Beschäftigung in ihren Diensten erachten darf, die vor Begründung des Arbeitsverhältnisses aus einer bestimmten Religionsgemeinschaft ausgetreten sind, oder

b) von den für sie arbeitenden Personen verlangen darf, dass sie nicht vor Begründung des Arbeitsverhältnisses aus einer bestimmten Religionsgemeinschaft ausgetreten sind, oder

c) den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses davon abhängig machen darf, dass eine für sie arbeitende Person, die vor Begründung des Arbeitsverhältnisses aus einer bestimmten Religionsgemeinschaft ausgetreten ist, dieser wieder beitritt,

wenn sie von den für sie arbeitenden Personen im Übrigen nicht verlangt, dieser Religionsgemeinschaft anzugehören?

2. Sofern die erste Frage bejaht wird: Welche gegebenenfalls weiteren Anforderungen gelten gemäß der RL 2000/78/EG im Licht von Art. 21 der Charta an die Rechtfertigung einer solchen Ungleichbehandlung wegen der Religion?

Vorgehend ArbG Dortmund: 4. Kammer, 09.01.2020, 4 Ca 3024/19, Urteil
Vorgehend Landesarbeitsgericht Hamm (Westfalen): 18. Kammer, 24.09.2020, 18 Sa 210/20, Urteil

ArbG Berlin, Urteil vom 04.01.2022 – 17 Ca 11178/21
Kündigung – Keine Schutzimpfung

Leitsatz:

Die Kündigung gegenüber einer nicht geimpften Arbeitnehmerin verstößt nicht gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG), wenn die Entscheidung der Arbeitnehmerin gegen die Inanspruchnahme der Schutzimpfung allein auf medizinische Bedenken gestützt wird.

Zwar ist der Klägerin zuzugestehen, dass die Beklagten rechtlich nicht befugt waren oder sind, den Impfstatus ihrer Beschäftigten zu erfragen. Insbesondere stand und steht den Beklagten als Inhaber eines Musicalbetriebs kein dahingehender Auskunftsanspruch aus § 36 Absatz 3 Infektionsschutzgesetz (IfSG) zu. Dies führt andererseits aber nicht zur Rechtswidrigkeit des gewählten unternehmerischen Konzepts, sondern berührt lediglich dessen praktische Umsetzbarkeit.

Im Weiteren steht es den Beklagten auch frei, Maßnahmen des Arbeitsschutzes zu ergreifen, die über das gesetzliche Mindestmaß hinausgehen.

LAG Hamm, Urteil vom 25.03.2021 – 18 Sa 1197
Tragen eines Kopftuchs – Außerordentliche Kündigung – evangelisches Krankenhaus

Leitsatz:

Eine Krankenpflegerin muslimischen Glaubens, die in einem Krankenhaus in evangelischer Trägerschaft tätig ist und trotz wiederholter Abmahnung darauf beharrt, ihren Dienst kopftuchtragend zu versehen, verletzt ihre Neutralitätspflicht. Das kann den Ausspruch einer außerordentlichen Kündigung rechtfertigen.

„Hat sich ein Arbeitnehmer im Arbeitsvertrag insbesondere verpflichtet, sich gegenüber der Evangelischen Kirche loyal zu verhalten, als Nicht-Christ die evangelische Prägung zu achten und sich so zu verhalten, dass die glaubwürdige Ausübung seines Dienstes nicht beeinträchtigt wird, folgt aus diesen Regelungen unmittelbar - als Mindestanforderung an die Aufgabenerfüllung im kirchlichen Dienst - eine Verpflichtung nichtchristlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu einem neutralen Verhalten gegenüber der Evangelischen Kirche.“

„Die Vorschrift des § 9 Abs 2 AGG lässt sich europarechtskonform dahin auslegen, dass die Religionsgemeinschaften sowie die ihnen zuzuordnenden Einrichtungen ein loyales und aufrichtiges Verhalten ihrer Arbeitnehmer nur insoweit verlangen können, als es sich nach der Art der betreffenden Tätigkeiten oder den vorgesehenen Umständen ihrer Ausübung um eine wesentliche, rechtmäßige, gerechtfertigte und verhältnismäßige berufliche Anforderung angesichts des Ethos dieser Kirche oder Organisation handelt.“

Vorgehend ArbG Gelsenkirchen: 22.07.2020, 2 Ca 2070/19, Urteil
Vgl. auch: BAG: Urteil vom 24.09.2014 – 5 AZR 611/12

LAG Baden-Württemberg, Urteil vom 10.02.2021 – 4 Sa 27/20
Austritt - Kirche - Kindertagesstätte - Kirchlicher Träger - Tätigkeit ohne Zusammenhang mit dem Erziehungsauftrag - außerordentliche Kündigung

Leitsatz:

Rn. 41: „[…] Die Beklagte darf den durch den Kirchenaustritt bekundeten Loyalitätsverstoß des Klägers nicht zum Kündigungsgrund erheben. Eine solche an der Religionszugehörigkeit anknüpfende unmittelbare Benachteiligung ist gem. § 7 Abs. 2 AGG unwirksam und auch nicht gem. § 9 Abs. 2 AGG ausnahmsweise gerechtfertigt.“

Rn. 50: „Der Verbleib in der christlichen Religionsgemeinschaft ist im Hinblick auf die Bedeutung der beruflichen Tätigkeit eines Kochs in einer Kita für die Bekundung des Ethos nicht notwendig, somit nicht „wesentlich“.“

Rn. 51: „Die Tätigkeit eines Kochs in einer Kita ist nicht mit dem Verkündigungsauftrag der Kirche verbunden. Ein Koch leistet keinerlei (unmittelbaren) Beitrag zur Verwirklichung des Erziehungs-auftrags der religiösen Bildung der in der Kita betreuten Kinder.“

Rn. 56: „Selbst wenn der Kirchenverbleib unter Beachtung des Ethos der Beklagten eine „wesentliche“ Anforderung an die Tätigkeit des Kochs darstellen würde, wäre die Anforderung, ihre „Rechtmäßigkeit“ unterstellt, nicht „gerechtfertigt“ im Sinne des Art. 4 Abs. 2 Unterabs. 1 RL 2000/78/EG. Es ist nicht erkennbar, dass im Lichte der tatsächlichen Umstände des Einzelfalls die Gefahr einer Beeinträchtigung des Ethos der Beklagten wahrscheinlich und erheblich wäre, so dass sich eine solche Anforderung als notwendig erwiese.“

Vorgehend ArbG Stuttgart: 12.03.2020, 22 Ca 5625/19, Urteil

BAG, Urteil vom 20.02.2019 – 2 AZR 746/14
Unwirksamkeit der Kündigung - Ungleichbehandlung wegen der Religion

Leitsatz:

§ 9 Abs. 2 AGG ist aufgrund von unionsrechtlichen Vorgaben dahin auszulegen, dass eine der Kirche zugeordnete Einrichtung nicht das Recht hat, bei einem Verlangen an das loyale und aufrichtige Verhalten im Sinne ihres jeweiligen Selbstverständnisses Beschäftigte in leitender Stellung je nach deren Konfession oder Konfessionslosigkeit unterschiedlich zu behandeln, wenn nicht die Religion oder die Weltanschauung im Hinblick auf die Art der betreffenden beruflichen Tätigkeiten oder die Umstände ihrer Ausübung eine berufliche Anforderung ist, die angesichts des Ethos der in Rede stehenden Einrichtung wesentlich, rechtmäßig und gerechtfertigt ist und dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit entspricht.

Vorgehend ArbG Düsseldorf: 30.07.2009 - 6 Ca 2377/09, Urteil
LAG Düsseldorf: 01.07.2010 - 5 Sa 996/09, Urteil
BAG: 08.09.2011 - 2 AZR 543/10, Urteil
BVerfG: 22.10.2014 - 2 BvR 661/12, Beschluss
bzgl. Vorlagebeschluss: EuGH, 11.02.2018, C-68/17, Urteil

LAG Hamm, Urteil vom 14.06.2013 – 10 Sa 18/13
Wirksamkeit der Kündigung eines Kirchenmusikers wegen außerehelicher Beziehung

Leitsatz:

Das LAG Hamm hat die ordentliche Kündigung eines verheirateten Kirchenmusikers wegen des "Unterhaltens einer außerehelichen Beziehung" für wirksam erklärt. Der Kirchenmusiker habe durch sein Verhalten die berechtigten Loyalitätserwartungen seines Arbeitgebers dermaßen enttäuscht, dass ihn auch sein vom Gericht anerkanntes Recht auf freie Entfaltung der Persönlichkeit nicht vor einer wirksamen Beendigung des Arbeitsverhältnisses schütze.

Die besondere Position, die der Kläger als Kirchenmusiker innehabe, rechtfertige die Forderung des Arbeitgebers nach einer Identifikation des Klägers mit den Kernpunkten der katholischen Glaubens- und Sittenlehre.

Vorgehend ArbG Bocholt: 05.10.2012 – 2 Ca 786/12, Urteil
Nachgehend BAG: 12.08.2014 – 2 AZR 661/13, sonstige Erledigung: Vergleich

BAG, Urteil vom 25.04.2013 – 2 AZR 579/12
Kein Verstoß gegen AGG - Außerordentliche Kündigung wegen Kirchenaustritts

Leitsatz:

Der Austritt eines im verkündigungsnahen Bereich eingesetzten Mitarbeiters einer ihrer Einrichtungen aus der katholischen Kirche kann die - ggf. außerordentliche - Kündigung des Arbeitsverhältnisses rechtfertigen.

Das BAG hatte über die Frage zu entscheiden, ob eine der Caritas angehörende Kinderbetreuungsstätte einem Sozialarbeiter außerordentlich kündigen kann, weil dieser aus der katholischen Kirche ausgetreten ist. Dies hat das BAG - ebenso wie die Vorinstanzen - bejaht.

Nach Ansicht der Erfurter Richter hatte der Sozialarbeiter nicht nur gegen seine arbeitsvertraglichen Pflichten verstoßen. Es sei seinem Arbeitgeber auch unzumutbar, ihn als Sozialarbeiter weiter zu beschäftigen.

Das BAG kam zu dem Schluss, dass der Kläger durch die Kündigung nicht im Sinne von § 1, § 7 AGG diskriminiert werde. Die erfolgte Ungleichbehandlung wegen der Religion sei nach § 9 Abs. 1 und 2 gerechtfertigt.

Vorgehend LAG Baden-Württemberg: 09.03.2012 – 12 Sa 55/11, Urteil

LAG Hamm, Urteil vom 20.04.2011 – 4 Sa 2230/10
Wirksamkeit der Kündigung - Verabschiedung von Telefonkunden mit „Jesus hat sie lieb“

Leitsatz:

Will ein Arbeitnehmer geltend machen, dass eine arbeitgeberseitige Weisung seine Glaubensüberzeugung verletzt und deshalb von ihm nicht zu beachten ist (hier: Weisung, bei der Verabschiedung von Telefonkunden auf den Zusatz "Jesus hat Sie lieb" zu verzichten), muss er plausibel darlegen, dass seine Haltung auf einer für ihn zwingenden Verhaltensregel beruht, gegen die er nicht ohne ernste Gewissensnot handeln könnte. Gelingt ihm dies nicht, kommt nach den Grundsätzen der sog. beharrlichen Arbeitsverweigerung eine außerordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber in Betracht.

Vorgehend ArbG Bochum: 08.07.2010 – 4 Ca 734/10, Urteil

BAG, Urteil vom 24.02.2011 – 2 AZR 636/09
Zulässige Arbeitsverweigerung wegen Glaubenskonflikts – Kündigung kann dennoch wirksam sein

Leitsatz:

Beruft sich der Arbeitnehmer gegenüber einer Arbeitsanweisung des Arbeitgebers auf einen ihr entgegenstehenden, ernsthaften inneren Glaubenskonflikt, kann das Beharren des Arbeitgebers auf Vertragserfüllung ermessensfehlerhaft im Sinne von § 106 Satz 1 GEWO in Verbindung mit Art. 4 Abs. 1 GG sein. In diesem Fall stellt zwar die Weigerung des Arbeitnehmers, der Weisung nachzukommen, keine vorwerfbare Pflichtverletzung dar, kann aber geeignet sein, eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses aus Gründen der in der Person des Arbeitnehmers zu rechtfertigen, wenn es dem Arbeitgeber nicht ohne größere Schwierigkeiten möglich ist, den Arbeitnehmer anderweitig sinnvoll einzusetzen.

Geklagt hatte ein Arbeitnehmer, der in einem Warenhaus als Ladenhilfe tätig war. Er sah sich aufgrund seines muslimischen Glaubens gehindert, die Weisung des Arbeitgebers zu befolgen und Alkoholika einzuräumen.

Der Arbeitgeber hatte ihm daraufhin außerordentlich und hilfsweise ordentlich gekündigt. Das LAG Kiel hielt die ordentliche Kündigung für wirksam (Urteil vom 20.01.2009 – 2 Sa 270/08). Der Kläger legte gegen diese Entscheidung Revision ein und hatte Erfolg.

Der 2. Senat des BAG hob das Urteil - soweit es die ordentliche Kündigung für wirksam erachtet hat – auf und wies den Rechtsstreit zur weiteren Sachaufklärung und Entscheidung an das LAG zurück.

In seiner Begründung verweist das BAG darauf, dass das Beharren des Arbeitgebers auf Vertragserfüllung ermessensfehlerhaft sein kann, wenn der Arbeitnehmer geltend macht, dass er aus religiösen Gründen an der Ausübung der angewiesenen Tätigkeit gehindert ist.

Die Kündigung durch den Arbeitgeber kann nur dann gerechtfertigt sein, wenn es keine anderen naheliegenden Beschäftigungsmöglichkeiten gibt.

Vorgehend LAG Kiel: 20.01.2009 - 5 Sa 270/08, Urteil

LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 02.07.2008 - 7 Sa 250/08
Kein Verstoß gegen AGG - Kirchenaustritt des Arbeitnehmers als Kündigungsgrund

Leitsatz:

Der Kirchenaustritt des Arbeitnehmers kann nach dem Selbstverständnis des kirchlichen Arbeitgebers eine - zur Kündigung berechtigende - schwerwiegende Pflichtverletzung darstellen, für die das AGG-Verbot unterschiedlicher Behandlung nicht gilt.

Nachgehend BAG: 21.12.2010 – 2 AZR 516/09, Urteil: Vergleich

1.4 Behinderung

1.4.1 Zugang zur selbstständigen und unselbstständigen Tätigkeit und beruflicher Aufstieg

LArbG Niedersachsen, Urteil vom 18.12.2024 – 8 SLa 312/24
Klage eines schwerbehinderten Bewerbers auf Entschädigung – rechtliche Anforderungen an einen Abbruch des Stellenbesetzungsverfahrens

Leitsätze:

1. Ebenso wie im Konkurrentenstreit gilt auch für den Fall, dass ein erfolgloser Bewerber nach dem AGG gegenüber einem öffentlichen Arbeitgeber Entschädigungsansprüche geltend macht, dass dieser sich nur dann zur Verteidigung gegen den Anspruch darauf berufen kann, er habe das Stellenbesetzungsverfahren vor Eingang der Bewerbung des Anspruchstellers abgebrochen, wenn er diesen Abbruch unmissverständlich zum Ausdruck gebracht hat. Die Abbruchsentscheidung muss dafür - im Sinne einer Minimalanforderung - in Schrift- bzw. zumindest Textform abgefasst und datiert sein. Dies ist zu Beweis- und Dokumentationszwecken unabdingbar.

2. Ob und ggf. wem der Text ggf. zu welchem Zeitpunkt zur Kenntnis gebracht worden sein muss, damit sich der öffentliche Arbeitgeber im AGG-Entschädigungsverfahren auf die Abbruchsentscheidung berufen kann, konnte im vorliegenden Fall offenbleiben.

3. Ebenso konnte vorliegend offen bleiben, ob ein Kläger, der Ansprüche nach dem AGG geltend macht, ähnlich wie bei einer Konkurrentenklage mit Erfolg geltend machen kann, der öffentliche Arbeitgeber könne sich auf den Abbruch eines Auswahlverfahrens nicht berufen, falls er die Bewerber hierüber nicht rechtzeitig und umfassend in Kenntnis setzt oder die maßgeblichen Gründe nicht schriftlich dokumentiert oder keinen sachlichen Grund für den Abbruch hat.

Vorgehend: ArbG Verden: 07.03.2024 – 1 Ca 146/23 Ö, Urteil

VG Sigmaringen, Urteil vom 12.12.2024, 7 K 2194/23

Entschädigung; Gleichbehandlung; Diskriminierung; Bewerber; Nichteinstellung; Alter; Auswahlverfahren; Vorstellungsgespräch; Einladung; Gemeinderat; Verfahrensfehler; Rechtsmissbrauch; AGG Hopping; Fahrtkosten

Leitsätze:

1. Öffentliche Arbeitgeber sind gem. § 165 S. 3 SGB IX verpflichtet, schwerbehinderte Bewerber in einem beamtenrechtlichen Auswahlverfahren zu einer weiteren Auswahlrunde zur Vorstellung vor dem Gemeinderat einzuladen, wenn dieser allein über die Bewerberauswahl entscheidet. Ein Verstoß gegen diese Pflicht begründet nach § 22 AGG die Vermutung, dass der erfolglose Bewerber wegen seiner Schwerbehinderung benachteiligt wurde.

2. Dem Dienstherrn steht ein Beurteilungsspielraum dafür zu, welche Kriterien er zur Differenzierung mehrerer geeigneter Bewerber heranzieht; die Kriterien dürfen das Gebot der Bestenauslese nicht in Frage stellen.

3. Enthält eine Stellenausschreibung, die sich auch an Berufsanfänger richtet, nur ein konstitutives Anforderungsprofil, so darf der Dienstherr zur Differenzierung zwischen mehreren geeigneten Bewerbern ergänzend auch deren Berufserfahrung heranziehen (vgl. BVerwG, Beschluss vom 30.09.2020 – 1 WB 11.20 –, BeckRS 2020, 29279).

OVG für das Land Schleswig-Holstein, Beschluss vom 28.11.2024 – 2 O 2/24
Entschädigungsklage nach AGG bei Wahl zum Landrat/zur Landrätin

Leitsätze:

1. Der Wahlakt durch ein demokratisch legitimiertes Wahlgremium ist weder der Überprüfung anhand des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes noch anhand des Leistungsgrundsatzes gemäß Art. 33 Abs. 2 GG zugänglich (zu Art. 33 Abs. 2 GG vgl. BVerfG, Beschluss vom 20. September 2016 2 BvR 2453/15, juris Rn. 21 m. w. N.). (Rn.11)

2. Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) findet außerhalb des eigentlichen Wahlaktes bzgl. sämtlicher einem Wahlakt vorausgehenden und nachfolgenden Verfahrensschritte Anwendung; dies gilt auch für die Stelle eines kommunalen Wahlbeamten (vgl. im Ergebnis ebenso OVG Niedersachsen, Urteil vom 10. Januar 2012 5 LB 9/10 , juris Ls. und Rn. 35).(Rn.6)

3. Die in § 45 Abs. 3 i. V. m. § 43 Abs. 2 Nr. 2 KrO (juris: LKreisO SH) normierte Überprüfung des gewählten Bewerbers durch die Kommunalaufsichtsbehörde auf die für das Amt erforderliche Eignung, Befähigung und Sachkunde entspricht dem Zusammenspiel zwischen dem Richterwahlausschuss und dem zuständigen Minister bei der Bundesrichterwahl (vgl. hierzu BVerfG, Beschluss vom 20. September 2016 2 BvR 2453/15 , juris Rn. 32).(Rn.11)

Vorgehend: Schleswig-Holsteinisches Verwaltungsgericht – 12 A 68/20

LAG Düsseldorf, Urteil vom 23.04.2024 – 3 Sa 556/22
Verstoß gegen Verpflichtungen aus § 164 Abs. 1 Satz 2 SGB IX - Vermutungswirkung

Leitsätze:

1. Geht eine Klageschrift fristgerecht auf dem Justiz-Intermediär des Landes NRW per De-Mail ein, wird dann aber wegen einer nicht mehr aufklärbaren, fehlerhaften automatischen Vordatierung um ein Jahr erst exakt ein Jahr später an das angerufene Arbeitsgericht weitergeleitet, ist die Klage gleichwohl fristgerecht eingegangen. Es gilt das dem Absender mit automatischer Empfangsbestätigung attestierte Eingangsdatum.

2. Übermittelt der private Arbeitgeber zwar eine Stellenanzeige der Bundesagentur für Arbeit und lässt diese auf der dortigen Jobbörse veröffentlichen, erteilt jedoch keinen betreuten Vermittlungsauftrag an die nach § 187 Abs. 4 SGB IX eingerichtete besondere Stelle der Bundesagentur, verstößt er gegen die Verpflichtungen aus § 164 Abs. 1 Satz 2 SGB IX. Insoweit gelten die gleichen Grundsätze wie bei öffentlichen Arbeitgebern. Der Verstoß löst die Vermutungswirkung einer Benachteiligung wegen der Behinderung nach § 22 AGG aus.

3. Der Arbeitgeber kann die Vermutung einer Benachteiligung eines abgelehnten schwerbehinderten Bewerbers unter anderem durch den Beweis, dass das Stellenbesetzungsverfahren zum Zeitpunkt des Eingangs der Bewerbung des abgelehnten Schwerbehinderten bereits beendet war, widerlegen. Denn ist ein Bewerbungsverfahren beendet, bevor die Bewerbung eines Schwerbehinderten eingeht, kann dieser nicht mehr kausal durch die bereits zeitlich früher getroffene Auswahlentscheidung wegen der Behinderung benachteiligt worden sein.

4. Das Stellenbesetzungsverfahren ist beendet, wenn die finale Besetzungsentscheidung durch den Arbeitgeber getroffen wurde. Die interne, aber endgültige Entscheidung ist maßgeblich, ihr Zeitpunkt ist durch den Arbeitgeber ggfs. zu beweisen. Die Kommunikation nach außen sowie die nachfolgende Vertragsausfertigung und -unterzeichnung betreffen nur noch Umsetzungsakte.

Vorgehend ArbG Essen: 10.03.2022, 2 Ca 241/22, Versäumnisurteil
Vorgehend ArbG Essen: 26.07.2022, 2 Ca 241/22, Urteil
Anhängig BAG: kein Datum verfügbar, 8 AZR 123/24

LArbG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 08. 01.2024 – 10 Sa 853/23
Indizien – Unterrichtung Personalrat - Vorgaben des § 164 Abs 1 Satz 4 SGB 9

Orientierungssatz:

1. Hat ein Arbeitgeber den bei ihm eingerichteten Personalrat entgegen den Vorgaben des § 164 Abs 1 Satz 4 SGB 9 2018 über die Bewerbung des schwerbehinderten Bewerbers nicht unmittelbar nach deren Eingang unterrichtet, begründet dieser Umstand die Vermutung, dass die Schwerbehinderung des Bewerbers kausal für die Benachteiligung war.

2. Zu den Anforderungen an die Widerlegung der Vermutung einer Benachteiligung.

3. Ein Entschädigungsverlangen eines Bewerbers ist im vorliegendem Einzelfall nicht bereits dann dem durchgreifenden Rechtsmissbrauchseinwand (§ 242 BGB) ausgesetzt, wenn der Bewerber zahlreiche Bewerbungen versandt hat, bei mehreren Bewerbungen identische Bewerbungsschreiben verwendet hat, professionelle Geltendmachungsschreiben verwendet, Vergleichsvorschläge unterbreitet und für den Fall deren Nichtannahme unmittelbar mit einer Klage gedroht hat.

Vorgehend ArbG Neuruppin: 05.07.2023, 5 Ca 717/22, Urteil
Nachgehend BAG: 19.04.2024, 8 AZN 114/24, Beschluss: Verwerfung (nicht dokumentiert)

BAG vom 23.11.2023 - 8 AZR 164/22
Einladungspflicht Schwerbehinderung – Ersatztermin

Leitsatz:

Die Pflicht des öffentlichen Arbeitgebers zur Einladung sich bewerbender schwerbehinderter Menschen zu einem Vorstellungsgespräch nach § 165 Satz 3 SGB IX ist nicht mit dem Anbieten eines einzigen Vorstellungstermins erfüllt, wenn der schwerbehinderte Mensch seine Verhinderung vor dem Termin unter Angabe eines hinreichend gewichtigen Grundes mitteilt und dem Arbeitgeber das Anbieten eines Ersatztermins zumutbar ist.

Ob ein Ersatztermin angeboten werden muss, beurteilt sich nach den Umständen des Einzelfalls. Die diesbezügliche Würdigung des Sachverhalts durch das Landesarbeitsgericht ist im Revisionsverfahren nur eingeschränkt überprüfbar.

Die revisionsgerichtliche Kontrolle beschränkt sich darauf, ob die Würdigung möglich und in sich widerspruchsfrei ist und nicht gegen Rechtssätze, Denkgesetze oder Erfahrungssätze verstößt.

Vorgehend ArbG Gießen: 9. Kammer, 19.05.2020, 9 Ca 8/20, Urteil
Vorgehend Hessisches LAG: 3. Kammer, 05.11.2021, 3 Sa 840/20, Urteil
Nachgehend BVerfG: 04.04.2024, 1 BvR 421/24, Nichtannahmebeschluss

BAG, Urteil vom 23.11.2023 – 8 AZR 212/22
Praktikant i.S.v. § 26 BBiG - Anwendungsbereich des AGG eröffnet

Leitsatz:

Dem persönlichen Anwendungsbereich des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes nach § 6 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 AGG unterfallen auch Praktikanten, die iSv. § 26 BBiG eingestellt werden, um berufliche Fertigkeiten, Kenntnisse, Fähigkeiten oder berufliche Erfahrungen zu erwerben.

Vorgehend ArbG Nürnberg: 28.04.2021, 13 Ca 4560/20, Urteil
Vorgehend Landesarbeitsgericht Nürnberg: 5. Kammer, 18.11.2021, 5 Sa 211/21, Urteil

BAG, Urteil vom 14.06.2023 – 8 AZR 136/22
Schwerbehinderung – Darlegungspflicht - keine konkreten Anhaltspunkte

Leitsatz:

Ein erfolgloser schwerbehinderter Bewerber genügt in einem Schadensersatz- bzw. Entschädigungsprozess nach § 15 Abs. 1 und/oder Abs. 2 AGG seiner Darlegungslast für die Kausalität der Schwerbehinderung für die Benachteiligung regelmäßig dadurch, dass er eine Verletzung des Arbeitgebers gegen Bestimmungen rügt, die Verfahrens- und/oder Förderpflichten zugunsten schwerbehinderter Menschen enthalten. Er muss für die von ihm nur vermutete Tatsache eines Verstoßes des Arbeitgebers gegen die o.g. Vorschriften, z.B. dass der Betriebsrat nicht den Vorgaben des § 164 Abs. 1 Satz 4 SGB IX entsprechend über die Bewerbung unterrichtet wurde, vor dem Hintergrund, dass es sich um tatsächliche Verhältnisse in der Sphäre des Prozessgegners handelt, in die ein Bewerber für ein Beschäftigungsverhältnis als Außenstehender regelmäßig keinen Einblick hat und sich auch zumutbar nicht verschaffen kann, regelmäßig keine konkreten Anhaltspunkte darlegen.

Vorgehend ArbG Hamburg: 28. Kammer, 02.09.2020, 28 Ca 142/20, Urteil
Vorgehend LAG Hamburg: 2. Kammer, 02.07.2021, 2 Sa 58/20, Urteil

LAG München, Urteil vom 10.10.2022 – 4 Sa 290/22
Einstellung – Schwerbehinderung - Darlegungslast

Leitsätze:

1. Im Sinne effektiven Rechtschutzes bei Diskriminierungen sieht § 22 AGG im Hinblick auf den Kausalzusammenhang zwischen der benachteiligenden Handlung und einem der in § 1 AGG genannten Merkmale eine Erleichterung der Darlegungslast, eine Absenkung des Beweismaßes und eine Umkehr der Beweislast vor. Wenn im Streitfall die benachteiligte Partei Indizien beweist, die eine Benachteiligung wegen eines nach § 1 AGG sanktionierten Merkmals vermuten lassen, trägt die andere Partei die Beweislast dafür, dass kein Verstoß gegen die Bestimmungen zum Schutz vor Benachteiligung vorgelegen hat. Eine Person, die sich durch eine Benachteiligung wegen ihrer Behinderung für beschwert hält, genügt ihrer Darlegungslast mithin, wenn sie Indizien vorträgt, die mit überwiegender Wahrscheinlichkeit darauf schließen lassen, dass sie als eine solche Person wahrgenommen und deshalb benachteiligt wurde. Dabei sind alle Umstände des Rechtsstreits in der Gesamtwürdigung des Sachverhalts zu berücksichtigen.

2. Macht ein schwerbehinderter Bewerber überhaupt keine Angaben zum Verhalten des Arbeitgebers im Zusammenhang mit der Ablehnung seiner Bewerbung und hält er sich aber selbst für geeignet, legt dies nicht nahe, dass der Arbeitgeber ihn wegen seiner Behinderung nicht ausgewählt hat. Einen allgemeinen Erfahrungssatz, dass die Ablehnung eines behinderten Menschen wegen seiner Behinderung erfolge, gibt es nicht. Ebenso wenig liegt ein Indiz darin, dass der Arbeitgeber in irgendeinem Bereich sich nicht entsprechend dem AGG verhält. Ein Generalverdacht diskriminierenden Verhaltens gibt es (auch) nach dem AGG nicht.

3. Die Erleichterung vom Grundsatz vollumfänglicher Darlegungs- und Beweislast entspricht den europarechtlichen Vorgaben durch Art 8 EGRL 43/2000 (Antirassismusrichtlinie), Art 10 EGRL 78/2000 (Rahmenrichtlinie Beschäftigung) und Art 9 EGRL 113/2004 (Gleichbehandlungsrichtlinie) sowie Art 4 EGRL 80/97 (Beweislast).

Vorgehend ArbG München: 28.04.2022, 22 Ca 8239/21, Urteil
Nachgehend BAG, 04.01.2023, 8 AZN 625/22, Prozesskostenhilfebeschluss: PKH abgelehnt (nicht dokumentiert)

VG Berlin, Urteil vom 23.09.2022 – 5 K 322.18
Feuerwehr – Einstellung als Beamter - HIV-Erkrankung

Leitsätze:

1. Ein positiver HIV-Status stellt eine Behinderung im Sinne des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes dar.

2. Die Ablehnung der Einstellung wegen eines positiven HIV-Status stellt eine unmittelbare Benachteiligung im Sinne des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes dar.

3. Die grundsätzliche Forderung eines negativen HIV-Status für die Einstellung in den Vorbereitungsdienst der Berliner Feuerwehr kann eine unmittelbare Benachteiligung wegen der HIV-Infektion nicht im Sinne von § 8 Abs. 1 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes rechtfertigen. Eine derartige Anforderung ist nicht angemessen; ein positiver HIV-Status steht einer Einstellung in den Vorbereitungsdienst der Berliner Feuerwehr nicht grundsätzlich und in jedem Fall entgegen.

LAG Hamm (Westfalen), Urteil vom 21.07.2022 – 18 Sa 21/22
Einladungspflicht öffentlicher Arbeitgeber – Kirchliche Arbeitgeber

Leitsätze:

1. Es bleibt offen, ob ein Erzbistum als öffentlicher Arbeitgeber i.S.d. § 154 Abs. 2 SGB IX anzusehen ist.

2. Der öffentliche Arbeitgeber erfüllt die Pflicht aus § 165 S. 3 SGB IX grundsätzlich auch dadurch, dass er den schwerbehinderten Bewerber zu einem Vorstellungsgespräch einlädt, das in Form eines Video-Interviews durchgeführt wird. Dies gilt jedenfalls dann, wenn alle Vorstellungsgespräche in dieser Form durchgeführt werden, es im Laufe des Video-Interviews nicht zu technischen Problemen kommt, der schwerbehinderte Bewerber mit der Durchführung des Vorstellungsgesprächs in Form des Video-Interviews einverstanden ist und keine besonderen behinderungsbedingten Einschränkungen bestehen, die die Durchführung des Interviews erschweren könnten.

Vorgehend ArbG Koblenz: 25.11.2021, 10 Ca 3388/20, Urteil
BAG: 8 AZR 318/22, anhängig

LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 21.07.2022 – 5 Sa 10/22
Einladungspflicht öffentlicher Arbeitgeber – Kirchliche Arbeitgeber

Leitsätze:

1. […]

2. Die Evangelische Kirche, einschließlich ihrer Untergliederungen, ist kein öffentlicher Arbeitgeber im Sinne der §§ 165 Satz 3, 154 Abs. 2 Nr. 4 SGB IX.

3. Lädt ein Kirchenkreis der Evangelischen Kirche einen schwerbehinderten Bewerber nicht zu einem Vorstellungsgespräch ein, kommt dem keine Indizwirkung im Sinne von § 22 AGG zu.

4. Wie das Arbeitsgericht zutreffend angenommen hat, führt die Rechtssubjektqualität des beklagten Kirchenkreises als Körperschaft des öffentlichen Rechts nicht dazu, dass ihn die besondere Verpflichtung nach § 165 Satz 3 SGB IX trifft, schwerbehinderte Bewerber zu einem Vorstellungsgespräch einzuladen.

„Nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts ist kirchliche Gewalt grundsätzlich keine staatliche Gewalt. Der Status einer Körperschaft des öffentlichen Rechts nach Art. 140 GG iVm. Art. 137 Abs. 5 WRV soll die Eigenständigkeit und Unabhängigkeit der Religionsgemeinschaften unterstützen. Er ist ein Mittel zur Entfaltung der Religionsfreiheit. Die Religionsgemeinschaften stehen dem Staat als Teile der Gesellschaft gegenüber. Damit unterscheiden sich die korporierten Religionsgemeinschaften im religiös-weltanschaulich neutralen Staat des Grundgesetzes, der keine Staatskirche oder Staatsreligion kennt (Art. 140 GG i.V.m. Art. 137 Abs. 1 WRV), grundlegend von den Körperschaften des öffentlichen Rechts im verwaltungs- und staatsorganisationsrechtlichen Verständnis. Sie nehmen keine Staatsaufgaben wahr, sind nicht in die Staatsorganisation eingebunden und unterliegen keiner staatlichen Aufsicht (vgl. BVerfG 19.12.2000 - 2 BvR 1500/97 - Rn. 75 ff mwN; BVerwG 27.02.2014 - 2 C 19.12 - Rn. 11 mwN).

Auch nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts sind die Kirchen, die eine „Sonderstellung innerhalb der staatlichen Rechtsordnung“ einnehmen, ungeachtet ihrer Anerkennung als Körperschaften des öffentlichen Rechts nicht dem Staat inkorporiert, also auch nicht im weitesten Sinn „staatsmittelbare“ Organisationen oder Verwaltungseinrichtungen. Die Stellung der Kirchen bedeutet keine Gleichstellung mit anderen öffentlich-rechtlichen Körperschaften und unterwirft sie keiner besonderen Kirchenhoheit des Staates.“

Vorgehend ArbG Koblenz: 25.11.2021, 10 Ca 3388/20, Urteil
BAG: 8 AZR 318/22, anhängig

VG Göttingen, Beschluss vom 13.07.2022 – 3 B 103/22
Einladungspflicht öffentlicher Arbeitgeber - Schwerbehinderung - internes Stellenbesetzungsverfahren

Leitsatz:

Entgegen der Rechtsauffassung des Bundesverwaltungsgerichts (BVerwG, Urteil vom 15.12.2011 – 2 A 13/10) wendet das Verwaltungsgericht Göttingen den Anspruch auf Einladung zum Vorstellungsgespräch nach § 165 Satz 3 SGB IX gegenüber öffentlichen Arbeitgebern auch auf interne Stellenbesetzungsverfahren an. In der Arbeitsgerichtsbarkeit war dies bereits anerkannt (vgl. z.B. BAG Urteil vom 25.06.2020, -8 AZR 75/19-, juris). Das Verwaltungsgericht Göttingen schließt sich dem ausdrücklich an, da dies dem Sinn und Zweck der Regelung entspreche. Auch bei einem internen Verfahren sei ein Vorstellungsgespräch das geeignete Mittel um Vorbehalte oder Vorurteile ausräumen zu können. Solche könnten nicht nur gegenüber externen schwerbehinderten Bewerber*innen, sondern auch gegenüber internen schwerbehinderten Bewerber*innen bestehen.

Entgegen BVerwG: 15.12.2011, 2 A 13/10, Urteil

BAG, Urteil vom 02.06.2022 – 8 AZR 191/21
Einladungspflicht öffentlicher Arbeitgeber - Schwerbehinderung

Leitsatz:

§ 168 SGB IX, wonach die Kündigung des Arbeitsverhältnisses eines schwerbehinderten Menschen durch den Arbeitgeber der vorherigen Zustimmung des Integrationsamts bedarf, gehört zu den Vorschriften, die Verfahrenspflichten zugunsten schwerbehinderter Menschen enthalten. Hat der Arbeitgeber vor Ausspruch einer Kündigung die nach § 168 SGB IX erforderliche vorherige Zustimmung des Integrationsamts nicht eingeholt, kann dieser Umstand die Vermutung i.S.v. § 22 AGG begründen, dass die Benachteiligung, die der schwerbehinderte Mensch durch die Kündigung erfahren hat, wegen der Schwerbehinderung erfolgte.

Vorgehend ArbG Dessau-Roßlau: 27.11.2018, 8 Ca 119/18, Urteil
Vorgehend Landesarbeitsgericht Sachsen-Anhalt: 6. Kammer, 26.01.2021, 6 Sa 29/19, Urteil

OVG Nordrhein-Westfalen, Beschluss vom 21.12.2021 – 1 B 1152/21
Besetzung von Beförderungsstellen - Benachteiligung gerechtfertigt - Polizeidienstunfähigkeit wegen Diabetes mellitus

Leitsatz:

Mit dem Erfordernis der Polizeidienstfähigkeit soll sichergestellt werden, dass der betreffende Beamte den körperlichen Anforderungen, die der Polizeivollzugsdienst stellt, gerecht werden kann.

Auf diese Weise wird gleichzeitig die Funktionsfähigkeit des Polizeivollzugsdienstes gesichert, indem der Einsatz von diesen Anforderungen nicht genügenden Bediensteten verhindert wird.

Vorgehend VG Aachen: 01.07.2021, 1 L 257/21, Beschluss

BAG, Urteil vom 25.11.2021 -8 AZR 313/20
Verstoß gegen Förderpflichten zugunsten schwerbehinderter Menschen - § 165 Satz 1 SGB IX- Benachteiligung

Leitsatz:

Der Verstoß des Arbeitgebers gegen Vorschriften, die Verfahrens- und/oder Förderpflichten zugunsten schwerbehinderter Menschen enthalten, begründet regelmäßig die Vermutung i.S.v. § 22 AGG, dass der / die erfolglose schwerbehinderte Bewerber*in im Auswahl- / Stellenbesetzungsverfahren wegen der Schwerbehinderung nicht berücksichtigt und damit wegen der Schwerbehinderung benachteiligt wurde. Zu diesen Vorschriften gehört § 165 Satz 1 SGB IX, wonach die Dienststellen der öffentlichen Arbeitgeber den Agenturen für Arbeit frühzeitig freiwerdende und neu zu besetzende sowie neue Arbeitsplätze melden. Um dieser Bestimmung zu genügen, reicht allein die Veröffentlichung des Stellenangebots über die Jobbörse der Bundesagentur für Arbeit nicht aus.

Vorgehend ArbG Dresden: 28.11.2018, 1 Ca 1034/18, Urteil
Nachgehend BAG: 25.06.2020, 8 AZN 233/20, Beschluss: Stattgabe (nicht dokumentiert)

LAG Düsseldorf, Urteil vom 12.11.2021 – 7 Sa 483/21
Unterrichtung an die Schwerbehindertenvertretung

Leitsatz:

Eine unmittelbare Unterrichtung iSd. § 164 Abs. 1 Satz 4 SGB IX an die Schwerbehindertenvertretung erfolgt ohne Zwischenschritte über weitere Personen. Die Unterrichtung des Betriebsrats nach § 164 Abs. 1 Satz 4 SGB IX iVm. § 176 SGB IX erfolgt gegenüber dem Betriebsratsvorsitzenden.

Vorgehend ArbG Düsseldorf, 21.04.2021, 15 Ca 472/21, Urteil
Nachgehend BAG: 06.04.2022, 8 AZN 48/22, Beschluss: Verwerfung (nicht dokumentiert)

LAG Köln, Urteil vom 10.11.2021 – 3 Sa 1187/20
Verstoß gegen Förderpflichten– Kausalität der Schwerbehinderung

Leitsatz:

Die Kausalität eines Verstoßes gegen das Benachteiligungsverbot nach § 7 Abs 1 AGG aufgrund unterbliebener Einladung eines schwerbehinderten Menschen zu einem Vorstellungsgespräch ist dann nicht gegeben, wenn der Arbeitgeber darlegt und beweist, dass die Bewerbung des schwerbehinderten Bewerbers nicht berücksichtigt worden ist, weil der Bewerberpool trotz weiter laufender Stellenanzeige geschlossen worden ist und keine späteren Bewerbungen bedacht wurden.

Vorgehend ArbG Köln: 05.11.2020, 14 Ca 1497/20, Urteil
Nachgehend BAG: 13.04.2022, 8 AZN 36/22, Beschluss: Verwerfung (nicht dokumentiert)

BAG, Urteil vom 01.07.2021 – 8 AZR 297/20
§ 165 Satz 3 SGB IX - Einladung zum Vorstellungsgespräch – Zugang der Einladung

Leitsatz:

Der Umstand, dass eine schriftliche Einladung zu einem Vorstellungsgespräch der sich bewerbenden schwerbehinderten oder gleichgestellten Person nicht entsprechend § 130 BGB zugegangen ist, kann die Kausalitätsvermutung nach § 22 AGG nur dann begründen, wenn der Arbeitgeber nicht alles ihm Mögliche und Zumutbare unternommen hat, um einen ordnungsgemäßen und fristgerechten Zugang der Einladung zu bewirken.

Vorgehend ArbG Schwerin, 30.01.2019, 4 Ca 1615/18, Urteil
Vorgehend LAG Mecklenburg-Vorpommern: 5. Kammer, 07.01.2020, 5 Sa 95/19, Urteil

LAG Nürnberg, Urteil vom 20.05.2021 – 5 Sa 417/20
Charakterliche Mängel - persönliche Ungeeignetheit

Leitsätze:

1. Stellen charakterliche Mängel eines Bewerbers ein offensichtliches Einstellungs- bzw. Besetzungshindernis dar, kann der vom Gesetzgeber mit § 82 S 2 SGB IX aF (juris: SGB 9) bzw. § 165 S 3 SGB XI nF (juris: SGB 9 2018) verfolgte Zweck, dem schwerbehinderten Bewerber die Chance zu geben, den Arbeitgeber von seiner Eignung im weiteren Sinne zu überzeugen, von vornherein nicht erreicht werden.

2. Steht aufgrund eines bereits manifestierten Eindrucks beim Arbeitgeber von dem schwerbehinderten Bewerber - beruhend auf einer Vorbeschäftigung, welche innerhalb der Wartezeit des § 1 Abs 1 KSchG aufgrund des Verhaltens des Arbeitnehmers beendet wurde - bereits fest, dass dieser für eine neu ausgeschriebene Stelle nicht geeignet ist, muss ihn der öffentliche Arbeitgeber auch nicht zu einem Vorstellungsgespräch einladen. Auf die fachliche Eignung kommt es insofern nicht mehr an.

Vorgehend ArbG Bamberg: 05.08.2020, 2 Ca 101/19, Urteil
Parallelentscheidungen LAG Nürnberg: 20.05.2021, 5 Sa 418/20 und 5 Sa 419/20
Nachgehend BAG, 19.01.2023, 8 AZR 437/21, Urteil: Zurückweisung der Revision

OVG der Freien Hansestadt Bremen, Beschluss vom 04.05.2021 – 2 B 40/21
Beförderungsverfahren – Feuerwehr - Atemschutztauglichkeit

Leitsatz:

Ein schwerbehinderter Beamter darf von einem Beförderungsverfahren nicht ausgeschlossen werden, wenn er die ordnungsgemäße und dauerhafte Wahrnehmung der mit dem angestrebten Amt verbundenen Aufgaben zumindest im Wesentlichen gewährleisten kann. Dass er einer einzelnen Anforderung, die das Amt grundsätzlich stellt, behinderungsbedingt nicht gerecht werden kann, ist unschädlich, sofern er das Aufgabenspektrum des Amtes im Übrigen abdeckt und daher in diesem Amt sinnvoll eingesetzt werden kann.

Vorgehend VG Bremen: 12.01.2021, 6 V 986/20, Beschluss

BAG, Urteil vom 29.04.2021 – 8 AZR 279/20
Mindestnote – Einladung zum Vorstellungsgespräch

Leitsatz:

Erfüllen schwerbehinderte bzw. ihnen gleichgestellte behinderte Menschen nach ihren Bewerbungsunterlagen zweifelsfrei eine zulässig bestimmte und im Anforderungsprofil ausdrücklich und eindeutig bezeichnete fachliche Eignungsanforderung - wie etwa die Absolvierung eines zulässig geforderten Ausbildungsabschlusses mit einer bestimmten Mindestnote - nicht, reicht dies allein nicht aus, um den Arbeitgeber von der Verpflichtung zu befreien, den/die Bewerber/in zu einem Vorstellungsgespräch einzuladen.

Vorgehend ArbG Berlin: 30.07.2019, 58 Ca 16060/18, Urteil
LArbG Berlin-Brandenburg 12. Kammer, 21.02.2020, 12 Sa 1671/19, Urteil

BAG, Urteil vom 17.12.2020 – 8 AZR 171/20 –, BAGE 173, 288-298
Schwerbehinderung – Einladungspflicht

Leitsätze:

1. Ein Bewerber, der eine bei ihm bestehende Schwerbehinderung bei der Behandlung seiner Bewerbung berücksichtigt wissen will, muss den (potentiellen) Arbeitgeber hierüber in Kenntnis setzen, soweit dieser nicht ausnahmsweise, so gegebenenfalls bei internen Bewerbern, bereits über diese Information verfügt.

2. Kommt der schwerbehinderte Bewerber dieser Mitwirkungspflicht nicht nach, geht dies regelmäßig zu seinen Lasten.

3. Die Information über die Schwerbehinderung muss, um rechtzeitig zu sein, regelmäßig in der Bewerbung, sofern eine Bewerbungsfrist gesetzt ist, jedenfalls bis zum Ablauf dieser Frist gegeben werden.

4. Abweichend davon kann auch eine spätere Mitteilung der Schwerbehinderung ausreichen. Dies kann jedoch nur dann angenommen werden, wenn es dem Arbeitgeber im Einzelfall unter Berücksichtigung seines Interesses an einer ordnungsgemäßen Durchführung des Auswahl-/Stellenbesetzungsverfahrens und an einer zügigen Entscheidung über die Besetzung der Stelle(n) noch zumutbar ist, den zugunsten schwerbehinderter Menschen bestehenden Verfahrens- und/oder Förderpflichten nachzukommen.

Vorgehend ArbG Rosenheim: 04.09.2018, 1 Ca 204/18, Urteil
Vorgehend LAG München: 10. Kammer, 14.08.2019, 10 Sa 725/18, Urteil

BAG, Urteil vom 26.11.2020 – 8 AZR 59/20
Behinderung – Einladungspflicht – kein Verzicht

Leitsatz:

Die in § 82 Satz 2 SGB IX (in der bis zum 31.12.2017 geltenden Fassung) bzw. § 165 Satz 3 SGB IX (in der ab dem 01.01.2018 geltenden Fassung) bestimmte Verpflichtung des öffentlichen Arbeitgebers, schwerbehinderte Stellenbewerber/innen zum Vorstellungsgespräch einzuladen, gehört zu den Pflichten des Arbeitgebers, mit denen kein individueller Anspruch bzw. kein individuelles Recht der jeweiligen schwerbehinderten Bewerber/innen auf eine Einladung korrespondiert, auf den bzw. auf das diese rechtswirksam verzichten könnten.

Vorgehend ArbG Stuttgart: 16.01.2019, 14 Ca 2090/18, Urteil
Vorgehend Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg: 7. Kammer, 26.07.2019, 7 Sa 15/19, Urteil

LAG Mecklenburg-Vorpommern, Urteil vom 15.09.2020 – 2 Sa 16/20
Bewerbungsverfahren - Schwerbehinderung - Zugang der Absage - Verfristung - Schadensersatzanspruch

Leitsatz:

Rn. 33: „Nach § 15 Abs. 4 Satz 1 AGG muss ein Anspruch auf eine Entschädigung nach § 15 Abs. 1, 2 AGG innerhalb einer Frist von zwei Monaten schriftlich geltend gemacht werden, es sei denn, Tarifvertragsparteien haben etwas anderes vereinbart. Die Frist beginnt nach § 15 Abs. 4 Satz 2 AGG im Falle einer Bewerbung mit dem Zugang der Ablehnung. Voraussetzung ist eine Erklärung des Arbeitgebers, die als Reaktion auf eine Bewerbung erfolgt. Eine „Ablehnung durch den Arbeitgeber“ iSv. § 15 Abs. 4 Satz 2 AGG setzt eine auf den Beschäftigten bezogene ausdrückliche oder konkludente Erklärung des Arbeitgebers voraus, aus der sich für den Beschäftigten aus der Sicht eines objektiven Erklärungsempfängers eindeutig ergibt, dass seine Bewerbung keine Aussicht auf Erfolg hat (BAG, Urteil v. 29.06.2017 - 8 AZR 402/15 -, Rn. 20, juris). Da § 15 Abs. 4 AGG für die Ablehnung keine bestimmte Form vorschreibt, muss diese weder schriftlich noch sonst verkörpert erfolgen und kann deshalb auch mündlich erklärt werden (BAG, Urteil v. 29.06.2017 - 8 AZR 402/15 -, Rn. 24, juris).

Rn. 35: „Dem Kläger ist es verwehrt, sich darauf zu beziehen, der Fristlauf habe noch nicht begonnen. Dieser ist nämlich im Gesetz detailliert festgelegt. Es kommt nicht darauf an, ob ein Arbeitgeber noch irgendwelche Äußerungen fällt, entscheidend ist allein der Zugang der Absage bezüglich der beworbenen Stelle.“

Vorgehend ArbG Stralsund: 20.11.2019, 3 Ca 170/19, Urteil

BAG, Urteil vom 27.08.2020 – 8 AZR 45/19
Schwerbehinderte Bewerber*innen - Einladungspflicht - öffentlicher Arbeitgeber

Leitsätze:

1. Nach § 82 Satz 2 SGB IX in der bis zum 31.12.2017 geltenden Fassung (aF) hat der öffentliche Arbeitgeber schwerbehinderte Bewerber/innen zu einem Vorstellungsgespräch einzuladen. Eine Einladung ist nach § 82 Satz 3 SGB IX aF entbehrlich, wenn die fachliche Eignung offensichtlich fehlt.

2. Schwerbehinderte Bewerber sollen durch das in § 82 Satz 2 SGB IX aF genannte Vorstellungsgespräch die Möglichkeit erhalten, ihre Chancen im Auswahlverfahren zu verbessern. Sie sollen die Chance haben, den Arbeitgeber von ihrer fachlichen und persönlichen Eignung zu überzeugen.

3. Der Begriff "Vorstellungsgespräch" in § 82 Satz 2 SGB IX aF ist dahin auszulegen, dass er - auch bei mehrstufigen Auswahlprozessen - grundsätzlich alle Instrumente des Verfahrens der Personalauswahl unabhängig von ihrer Bezeichnung, der angewandten Methode und der konkreten Durchführungsform erfasst, die nach der eigenen Konzeption des Arbeitgebers erforderlich sind, um sich ein umfassendes Bild von der fachlichen und persönlichen Eignung des Bewerbers zu machen.

Vorgehend ArbG Düsseldorf: 3. Kammer, 15.11.2017, 3 Ca 2796/17, Urteil
Vorgehend LAG Düsseldorf: 7. Kammer, 26.09.2018, 7 Sa 227/18, Urteil

BAG, Urteil vom 25.06.2020 – 8 AZR 75/19
Schwerbehinderte Bewerber*innen - interne Stellenbesetzung - Einladungspflicht - öffentlicher Arbeitgeber

Leitsätze:

1. Der öffentliche Arbeitgeber ist nach § 82 Satz 2 SGB IX in der bis zum 29.12.2016 geltenden Fassung auch bei einer internen Stellenbesetzung verpflichtet, eine/n schwerbehinderte/n interne/n Bewerber/in, dem/der die fachliche Eignung nicht offensichtlich fehlt, zu einem Vorstellungsgespräch einzuladen.

2. Sind etwa zeitgleich mehrere Stellen mit identischem Anforderungsprofil zu besetzen und führt dieselbe für die Durchführung des Auswahlverfahrens zuständige Dienststelle des öffentlichen Arbeitgebers für die Stellen ein identisch ausgestaltetes Auswahlverfahren nach identischen Kriterien durch, reicht es aus, den/die schwerbehinderte/n Bewerber/in zu einem Vorstellungsgespräch für eine der zu besetzenden Stellen einzuladen, auf die diese/r sich beworben hat.

Vorgehend ArbG Berlin: 03.11.2017, 16 Ca 10367/16, Urteil
Vorgehend LArbG Berlin-Brandenburg: 21. Kammer, 01.11.2018, 21 Sa 1643/17, Urteil

VGH Baden-Württemberg, Beschluss vom 04.05.2020 – 4 S 672/20
Prinzip der Bestenauslese - Schwerbehinderte Bewerber*innen - Keine Benachteiligung

Leitsatz:

Dem Prinzip der Bestenauslese nach Art. 33 Abs. 2 GG sind auch die durch das Benachteiligungsverbot des § 7 Abs 1 AGG geschützten Personengruppen unterworfen. Ein schwerbehinderter Bewerber hat daher, auch wenn er das Anforderungsprofil einer ausgeschriebenen Stelle erfüllt, keinen Anspruch auf Bevorzugung im Sinne einer vorrangigen Auswahl trotz besserer Eignung eines Mitbewerbers.

Vorgehend VG Freiburg (Breisgau): 10.12.2019, 5 K 884/15, Urteil

LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 03.03.2020 – 8 Sa 259/19
Nichteinladung schwerbehinderter Bewerber*innen - Entschädigungshöhe nach § 15 Abs. 2 AGG – Verschulden

Leitsatz:

Das Gericht entschied, dass ein Indiz für die Benachteiligung wegen der Schwerbehinderung vorliege, wenn ein öffentlicher Arbeitgeber gegen seine Einladungspflicht nach § 165 Satz 3 SGB IX verstoße. Der betroffenen Person stehe dann nach § 15 Abs. 2 AGG der Ersatz eines durch die Diskriminierung verursachten immateriellen Schadens zu. Ein solcher sei wegen der Schwerbehinderung der betroffenen Person erheblich, da der Anspruch des*der schwerbehinderten Bewerbers*in auf Einladung zum Vorstellungsgespräch keine formale Lappalie sei.

Vielmehr scheitere die Person damit in ihrer Hoffnung eine Chance auf dem Arbeitsmarkt zu bekommen, was einen schwerwiegenden Einschnitt für Selbstbewusstsein und Arbeitsenthusiasmus darstelle. Bei der Bemessung der Schadenshöhe sei zudem zu berücksichtigen, dass ein öffentlicher Arbeitgeber seiner Vorbildfunktion durch die Diskriminierung nicht gerecht werde. Außerdem lasse sich eine zunächst erfolgte Zuordnung zu der Gruppe der nicht einzuladenden Bewerber unter Missachtung der Vorgabe des § 165 Satz 3 SGB IX nicht mit dem Grundsatz der Bestenauslese nach Art. 33 Abs. 2 GG begründen. Schließlich führte das Gericht aus, dass eine unvollkommene Organisation des Arbeitsablaufs, welche nicht dazu geeignet sei Fehler auszuschließen beziehungsweise die Einladung nicht offensichtlich ungeeigneter schwerbehinderter Bewerber zum Vorstellungsgespräch sicherzustellen, den öffentlichen Arbeitgeber nicht entschuldige, sondern gerade dessen Verschulden beziehungsweise die Verantwortung für die Nichtbeachtung des § 165 Abs. 3 SGB IX 2018 begründe.

Vorgehend ArbG Mainz: 18.04.2019, 3 Ca 1550/18, Urteil

VG Gera, Urteil vom 20.01.2020 – 1 K 2039/18
Offenbarungspflicht im Bewerbungsschreiben – Schwerbehinderung

Leitsatz:

Rn. 28: „In der Rechtsprechung ist insoweit anerkannt, dass der Bewerber den Arbeitgeber über seine Schwerbehinderteneigenschaft bzw. eine Gleichstellung damit informieren muss, falls diese dem Arbeitgeber nicht nachweislich schon bekannt ist oder - etwa bei einem Vorstellungsgespräch - eine körperliche Behinderung offensichtlich wird. Dies hat regelmäßig im Bewerbungsschreiben zu geschehen, da der Arbeitgeber jedenfalls gehalten ist, bei jeder Bewerbung das eigentliche Bewerbungsschreiben zur Kenntnis zu nehmen. Eingestreute und unauffällige Informationen, indirekte Hinweise in beigefügten amtlichen Dokumenten oder eine in den weiteren Bewerbungsunterlagen befindliche Kopie des Schwerbehindertenausweises etc. reichen dafür nicht aus.“

Vergleiche BAG: 18.09.2014 - 8 AZR 759/13, Urteil
Vergleiche OVG Rheinland-Pfalz: 25.03.2019 - 2 B 10139/19, Beschluss

BVerwG, Beschluss vom 17.09.2019 – 5 P 6/18
Zustimmungsverweigerung des Personalrats aufgrund diskriminierender Stellenausschreibung

Leitsätze:

1. (…)

2. Für die Beachtlichkeit einer auf einen Gesetzesverstoß (§ 77 Abs. 2 Nr. 1 BPersVG) bezogenen Zustimmungsverweigerung genügt es, wenn sich das Vorbringen des Personalrats, die mitbestimmungspflichtige Maßnahme der Einstellung (§ 75 Abs. 1 Nr. 1 BPersVG) sei wegen einer fehlerhaften Ausschreibung der Stelle rechtswidrig, nicht als offensichtlich verfehlt erweist.

3. Solange die entsprechenden Streitfragen weder im Fachschrifttum noch in der Rechtsprechung geklärt sind, ist es nicht offensichtlich verfehlt, wenn sich der Personalrat für seine Auffassung, die Ausschreibung von Ausbildungsstellen sei wegen Verstoßes gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz rechtswidrig und dies schlage auf die mitbestimmungspflichtige Maßnahme der Einstellung durch, auf im Fachschrifttum vertretene Ansichten stützen kann.

„Die der Zustimmungsverweigerung zugrunde liegende Auffassung des Antragstellers, das in dem Anforderungsprofil für Ausbildungsstellen der hier in Rede stehenden Art genannte Erfordernis der Innehabung einer Fahrerlaubnis für PKW verstoße gegen § 11 i.V.m. § 7 Abs. 1 AGG, erweist sich als vertretbar.“

LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 29.08.2019 – 10 Sa 563/19
Diskriminierung im Bewerbungsverfahren - Schwerbehinderung

Leitsatz:

Die Diskriminierung eines schwerbehinderten Bewerbers infolge der Nichteinladung zum Vorstellungsgespräch kann der öffentliche Arbeitgeber nur dadurch abwenden, dass er die offensichtliche Nichteignung des Bewerbers darlegt oder Gründe außerhalb der fachlichen Eignung vorbringt.

LAG Schleswig-Holstein, Urteil vom 29.08.2019 – 5 Sa 375 öD/18
Kausalitätsvermutung – Benachteiligung bei der Bewerbung wegen einer Schwerbehinderung

Leitsätze:

1. Personalpolitische Erwägungen, die die Mitarbeiterzufriedenheit und eine nachhaltige Personalplanung zum Ziel haben, sind nicht sachwidrig und damit geeignet, die Kausalitätsvermutung zu widerlegen (BAG, Urteil vom 20.01.2016 - 8 AZR 194/14 -, Rn. 47, juris). Dies gilt jedenfalls dann, wenn es das einzige negative Auswahlkriterium war, einen grundsätzlich geeigneten schwerbehinderten Bewerber nicht zum Vorstellungsgespräch einzuladen.

2. Hat der Arbeitgeber den grundsätzlich geeigneten schwerbehinderten Bewerber daneben auch und vorliegend vornehmlich aus personalwirtschaftlichen Gründen nicht zum Vorstellungsgespräch geladen, ist jedoch die von der Nichteinladung zum Vorstellungsgespräch ausgehende Kausalitätsvermutung nicht widerlegt.

„Ein schwerbehinderter Bewerber muss bei einem öffentlichen Arbeitgeber mithin auch dann die Chance eines Vorstellungsgespräches bekommen, wenn seine fachliche Eignung zweifelhaft, aber nicht offensichtlich ausgeschlossen ist. Der schwerbehinderte Bewerber soll den öffentlichen Arbeitgeber im Vorstellungsgespräch von seiner Eignung überzeugen können. Wird ihm diese Möglichkeit genommen, liegt darin eine weniger günstige Behandlung, als sie das Gesetz zur Herstellung gleicher Bewerbungschancen gegenüber anderen Bewerbern für erforderlich hält.“

Vorgehend ArbG Flensburg: 30.08.2018 - 2 Ca 6/18, Urteil

VG Hannover, Urteil vom 18.07.2019 – 13 A 2059/17
Entschädigung - Vorbereitungsdienst der Polizei - HIV-Infektion

Leitsatz:

Eine HIV-Infektion steht einer Einstellung in den Vorbereitungsdienst der Polizei nicht grundsätzlich und in jedem Fall entgegen.

VG Köln, Urteil vom 25.06.2019 – 19 K 5642/17

Leitsatz:

Entschädigungsanspruch wegen Nichtberücksichtigung eines Beamten bei der Auswahl der Besetzung des Stadtrates aufgrund seiner Behinderung; Auswahlverfahren und Bewerbungsverfahrensanspruch

BAG, Urteil vom 16.05.2019 - 8 AZR 315/18
Einladungspflicht öffentlicher Arbeitgeber – Schwerbehinderung

Leitsatz:

Die besondere Pflicht nach § 82 Satz 2 SGB IX in der bis zum 31.12.2017 geltenden Fassung (aF), schwerbehinderte Bewerber zu einem Vorstellungsgespräch einzuladen, trifft nur öffentliche Arbeitgeber i.S.v. § 71 Abs. 3 SGB IX aF. Hierzu zählt nach § 71 Abs. 3 Nr. 4 SGB IX aF auch jede sonstige Körperschaft, Anstalt und Stiftung des öffentlichen Rechts. Die besondere rechtliche Stellung der Körperschaft des öffentlichen Rechts i.S.v. § 71 Abs. 3 Nr. 4 SGB IX aF setzt einen entsprechenden staatlichen Hoheitsakt, nämlich die Verleihung des Status einer Körperschaft des öffentlichen Rechts voraus.

OVG Rheinland-Pfalz, Beschluss vom 25.03.2019 – 2 B 10139/19
Kein Verstoß gegen AGG – Hervorhebung der Schwerbehinderung im Lebenslauf

Leitsätze:

1. Wendet sich ein Bewerber gegen den von einem öffentlich-rechtlichen Arbeitgeber verfügten Abbruch eines Stellenbesetzungsverfahrens, so ist der Rechtsweg zu den Verwaltungsgerichten für die Entscheidung über die Rechtmäßigkeit des Abbruchs auch dann eröffnet, wenn die Stelle nach der Fortführung der Bewerberauswahl mit einem Beschäftigten besetzt werden soll.

2. Ein Schadensersatz- oder Entschädigungsanspruch eines schwerbehinderten Bewerbers wegen einer Diskriminierung setzt voraus, dass dieser auf seine Schwerbehinderung schon im Bewerbungsschreiben oder zumindest unter deutlicher Hervorhebung im Lebenslauf hingewiesen hat.

3. Es stellt regelmäßig einen sachlichen Grund dar, wenn ein öffentlich-rechtlicher Dienstherr ein Stellenbesetzungsverfahren abbricht, weil sich nach erfolgter Ausschreibung die Notwendigkeit ergeben hat, die Stelle einem der Dienststelle bereits angehörenden Beschäftigten im Rahmen eines betrieblichen Eingliederungsmanagements zu übertragen; hierin liegt keine Diskriminierung einzelner Bewerber wegen eines der in § 1 AGG aufgeführten Merkmale.

Vorgehend VG Mainz: 04.01.2019 - 1 L 1155/18.MZ, Beschluss

VGH Bayern, Beschluss vom 14.02.2019 - 3 ZB 17.666

Rückwirkende Feststellung der Schwerbehinderung - Keine rückwirkende Anordnung oder Genehmigung von Mehrarbeit

Leitsatz:

„Das Schwerbehindertenrecht kann nicht dergestalt „in die Bestimmungen des Bayerischen Beamtengesetzes hineinwirken“, dass eine dort nicht vorhandene Anspruchsgrundlage erst geschaffen wird. (…) Wenn der Dienstherr die Schwerbehinderung des Beamten nicht kennt, kann er diesen auch nicht wegen seiner Behinderung benachteiligen.“

Vorgehend VG Würzburg: 21.02.2017 - W 1 K 16.1138, Urteil

LAG Schleswig-Holstein, Urteil vom 18.12.2018 – 1 Sa 26 öD/18
Einladungspflicht öffentlicher Arbeitgeber - Schwerbehinderung - internes Stellenbesetzungsverfahren

Leitsätze:

1. Der Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes darf eine Stelle gleichzeitig extern und intern ausschreiben. Dabei kann die externe Ausschreibung unter den Vorbehalt gestellt werden, dass externe Bewerber nur zum Zuge kommen sollen, wenn sich nicht genug interne Bewerber finden (gestuftes Ausschreibungsverfahren).

2. Bewirbt sich bei einem gestuften Ausschreibungsverfahren ein schwerbehinderter Mensch als externer Bewerber auf eine Ausschreibung und können die freien Stellen alle mit internen Bewerbern besetzt werden, ist der öffentliche Arbeitgeber nicht gemäß § 165 S. 3 SGB IX zur Einladung des externen schwerbehinderten Bewerbers zu einem Vorstellungsgespräch verpflichtet.

3. Die Nichteinladung zum Vorstellungsgespräch ist daher auch nicht als Indiz für eine Diskriminierung von schwerbehinderten Menschen durch den Arbeitgeber geeignet.

4. Die mangelnde Transparenz der Entscheidung, eine Stelle vorrangig an interne Bewerber zu vergeben, begründet ebenfalls kein Indiz für eine Diskriminierung.

Vorgehend ArbG Lübeck: 19.12.2017 - 3 Ca 2041 b/17, Urteil
Anhängig BAG: 8 AZN 109/19, Beschluss: Verwerfung (nicht dokumentiert)

LAG Köln, Beschluss vom 30.10.2018 – 9 Ta 192/18
Rechtswegzuständigkeit - Offen für Beamte und Angestellte ausgeschriebene Professur

Leitsätze:

1. Wird eine Stelle im öffentlichen Dienst offen für ein Beamtenverhältnis und für ein Arbeitsverhältnis ausgeschrieben, ist für die Bestimmung des Rechtswegs maßgeblich, ob sich die Bewerbung auf die Übernahme in ein Beamtenverhältnis oder auf den Abschluss eines Arbeitsvertrages richtet.

2. Lässt sich der Bewerbung selbst keine eindeutige Präferenz entnehmen, kommt für die Bestimmung des Rechtswegs dem Umstand, dass der Bewerber aufgrund seines Alters nicht in ein Beamtenverhältnis übernommen werden darf, maßgebliche Bedeutung zu. Denn der Wille des Bewerbers kann in einem solchen Fall bei lebensnaher Betrachtung nur auf die Begründung eines Arbeitsverhältnisses gerichtet sein.

Der Rechtsweg zu den Gerichten für Arbeitssachen sei zulässig. Denn es handle sich vorliegend um eine bürgerliche Rechtsstreitigkeit zwischen einem Arbeitnehmer und einem Arbeitgeber aus Verhandlungen über die Eingehung eines Arbeitsverhältnisses iSd. § 2 Abs. 1 Nr. 3 Buchst c) ArbGG, für die die Gerichte für Arbeitssachen ausschließlich zuständig seien.

Denn die Ernennung des Klägers zum Beamten wäre rechtlich gar nicht zulässig gewesen. Nach § 39a Abs. 1 Hochschulgesetz NRW dürfe als Hochschullehrer in ein Beamtenverhältnis grds. nur eingestellt oder übernommen werden, wer das 50. Lebensjahr noch nicht vollendet hat. Schwerbehinderte Menschen wie der Kläger dürften gemäß § 39a Abs. 3 Hochschulgesetz NRW auch dann eingestellt oder übernommen werden, wenn sie das 53. Lebensjahr noch nicht vollendet haben. Der Kläger hatte jedoch im Zeitpunkt seiner Bewerbung schon das 56. Lebensjahr vollendet.

Vorgehend ArbG Köln: 02.08.2018 - 6 Ca 3860/18, Beschluss
Vgl. auch: LAG Mecklenburg-Vorpommern: 02.01.2018 - 3 Ta 51/17, Beschluss

LAG Köln, Urteil vom 23.08.2018 – 6 Sa 147/18
Entschädigung - Einladungspflicht öffentlicher Arbeitgeber – Schwerbehinderung

Leitsätze:

1. Bereits mit der Nichteinladung des schwerbehinderten Bewerbers zum Vorstellungsgespräch bei einem öffentlichen Arbeitgeber entgegen dessen Pflicht aus § 82 Satz 2 SGB IX a.F. (jetzt § 165 Satz 3 SGB IX) ist die behinderungsbedingte Verletzung des Bewerberverfahrensanspruchs eingetreten.

2. Sind die Chancen eines schwerbehinderten Bewerbers bereits durch ein diskriminierendes Verfahren beeinträchtigt worden, kommt es nicht mehr darauf an, ob die (Schwer-)Behinderung bei der abschließenden Einstellungsentscheidung noch eine nachweisbare Rolle gespielt hat.

3. Da mit dem vollendeten Eintritt der Benachteiligung im Bewerbungsverfahren der Entschädigungsanspruch aus § 15 Abs. 2 AGG schon dem Grunde nach entstanden ist, kommt es auf eine Beweislastumkehr im Sinne des § 22 AGG nicht an.

4. Da der Entschädigungsanspruch verschuldensunabhängig ist, ist ein ggfls. vorliegendes Mitverschulden des Bewerbers für die Anspruchsentstehung grundsätzlich ohne Bedeutung, wenn auch möglicherweise bei der Bemessung der Höhe des Entschädigungsanspruchs relevant.

5. Wird eine ordnungsgemäß dem Arbeitgeber zugegangene Bewerbung eines Schwerbehinderten verloren, gelöscht oder aus ähnlichen Gründen vom Arbeitgeber nicht wahrgenommen, existiert bei der Einstellungsentscheidung des Arbeitgebers mit Blick auf diesen Bewerber kein "Motivbündel" und damit auch kein Teil desselben, der diskriminierend oder nichtdiskriminierend hätte sein können. Deshalb kann es auch keine sachlichen Gründe geben, mit denen der Arbeitgeber den Gegenbeweis nach § 22 AGG versuchen könnte.

6. Ein öffentlicher Arbeitgeber kann sich bei einer Nichteinladung eines schwerbehinderten Bewerbers zum Vorstellungsgespräch zur Entlastung nach § 22 AGG nicht darauf berufen, er habe seine behördeninternen Abläufe so schlecht organisiert, dass den sorgfältig ausgebildeten und geschulten Mitarbeitern wiederholt Bewerbungen abhandenkommen können.

Vorgehend ArbG Köln: 20.12.2017 - 2 Ca 1016/17, Urteil
Nachgehend BAG: 23.01.2020 - 8 AZR 484/18, Urteil
Vgl. auch: LAG Thüringen: 20.12.2016 – 1 Sa 102/16, Urteil

LAG Berlin-Brandenburg, Beschluss vom 08.01.2018 - 4 Ta 1489/17
Einladungspflicht zum Vorstellungsgespräch - § 164 Satz 4 SGB IX (ehem. § 82 Satz 3 SGB IX)

Leitsatz:

Sind sehr gute Sprachkenntnisse einer oder mehrerer bestimmter Sprachen Inhalt des Anforderungsprofils einer Stelle, so sind Bewerber, die diese Sprachkenntnisse nicht aufweisen, bereits offensichtlich fachlich ungeeignet i.S.d. § 164 Satz 4 SGB IX (ehem. § 82 Satz 3 SGB IX). Werden diese Sprachkenntnisse im Rahmen eines Eignungstests ermittelt, handelt es sich nicht um einen von dem Stellenprofil unabhängigen Eignungstest, sondern um eine Feststellung der Erfüllung des Anforderungsprofils.

Öffentliche Arbeitgeber sind nach § 164 Satz 4 SGB IX (ehem. § 82 Satz 3 SGB IX) dann nicht verpflichtet Bewerber/Bewerberinnen mit einer Schwerbehinderung zum Vorstellungsgespräch einzuladen, wenn sie bereits fachlich offensichtlich ungeeignet sind.

Dient ein Eignungstest dazu festzustellen, ob der Bewerber/die Bewerberin die Anforderungen an das Stellenprofil erfüllt, führt das Nichtbestehen des Tests dazu, dass diese als fachlich offensichtlich ungeeignet anzusehen sind. Anders sei der Fall zu bewerten, wenn der Eignungstest vom Stellenprofil unabhängig ist. Im letzteren ist der Test Bestandteil des Auswahlverfahrens, so dass auch Bewerber/Bewerberinnen zum Vorstellungsgespräch eingeladen werden müssen, die den Test nicht bestanden haben.

In Abgrenzung dazu s.a. das Urteil des LAG Schleswig-Holstein 09.09.2015 – 3 Sa 36/15: Bei Eignungstests, die regelmäßig Bestandteil des Auswahlverfahrens sind und daher in der Regel nicht dazu dienen, die Erfüllung der Anforderungen des Stellenprofils zu überprüfen entfällt nicht die Pflicht zur Einladung zum Vorstellungsgespräch.

Vorgehend ArbG Berlin: 30.10.2017 - 16 Ca 13265/17, Beschluss
Vgl. auch: LAG Rheinland-Pfalz: 06.10.2016 – 5 Sa 181/16, Urteil

LAG Hamburg, Urteil vom 30.11.2017 - 7 Sa 90/17
Entschädigung – Formulierung in Arbeitsvertrag - Schwerbehinderung

Leitsatz:

Enthält ein Arbeitsvertragsformular, das dem Bewerber nach einem Einstellungsgespräch zur Unterzeichnung vorgelegt wird, die Formulierung "Der Mitarbeiter erklärt, dass er zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses den Bestimmungen des Schwerbehindertengesetzes nicht unterliegt.", so liegt allein hierin eine Benachteiligung wegen der Schwerbehinderung nach § 3 S. 1 AGG. Das gilt jedenfalls in den Fällen, in denen die Schwerbehinderung keinerlei Auswirkungen auf die auszuübende Tätigkeit haben kann.

Ein Arbeitgeber hatte einem Bewerber einen Arbeitsvertrag zur Unterzeichnung vorgelegt, der die Formulierung enthielt, dass sich der Arbeitnehmer nicht den Regelungen des SGB IX (Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen) zu unterliegen.

Das Gericht stellte in seiner zu Gunsten des Bewerbers gefallenen Entscheidung klar, dass der Arbeitgeber den Bewerber wegen seiner Behinderung benachteiligt hat, indem er dem Bewerber einen Arbeitsvertrag mit einer unzulässigen Klausel zur Unterzeichnung vorgelegt hat. Der beklagte Arbeitgeber muss dem Bewerber eine Entschädigungszahlung in Höhe von 8.100,00 € zahlen. § 84 Abs. 2 SGB IX ist als zwingendes Recht vertraglich nicht abdingbar.

Vorgehend ArbG Hamburg: 27.06.2017- 20 Ca 22/17, Urteil

LAG Hamm, Urteil vom 13.06.2017 – 14 Sa 1427/16
Hinweis im Lebenslauf - Diskriminierung wegen einer Behinderung

Leitsatz:

„Ein ausreichender Hinweis seitens des Klägers ist durch die Angabe der Schwerbehinderung einschließlich des GdB im Lebenslauf unter "Besondere persönliche Merkmale" erfolgt. Bei Anwendung der gebotenen Sorgfalt beim Lesen von Bewerbungsunterlagen, zu denen die vollständige Kenntnisnahme des Lebenslaufes gehört, war diese Information ohne weiteres erkenn- und wahrnehmbar. Die abweichenden Ausführungen des Arbeitsgerichts zur angeblichen "Versteckheit" der Angabe sind sachlich nicht nachvollziehbar. Die Überschrift ist in Fettdruck gehalten, die Information darunter enthält allein die Mitteilung über die Schwerbehinderung und den Grad der Behinderung. Dies genügt den Anforderungen an einen besonders hervorgehobenen Hinweis im Lebenslauf.“

Vorgehend ArbG Bocholt: 13.10.2016 – 3 Ca 943/16, Urteil

LAG Sachsen-Anhalt, Urteil vom 07.06.2017 – 5 Sa 339/16
Keine Schwerbehindertenvertretung – kein Indiz für Benachteiligung wegen Schwerbehinderung

Leitsatz:

Das Nichtbestehen einer Schwerbehindertenvertretung stellt kein Indiz i.S v. § 22 AGG dar, das eine Benachteiligung wegen der Schwerbehinderung vermuten lässt.

Der Kläger hatte sich für eine Hausmeisterstelle beworben und geltend gemacht, nach dem AGG wegen seiner Schwerbehinderung benachteiligt worden zu sein, weil die Schule keine eigene Schwerbehindertenvertretung hat. Laut den Entscheidungsgründen des Gerichts stellt das Fehlen einer eigenen Schwerbehindertenvertretung kein Indiz nach § 22 AGG dar, welches auf eine Benachteiligung hinweisen würde. Bei der Beklagten würde der Personalrat die Aufgaben der nicht vorhandenen Schwerbehindertenvertretung ausreichend wahrnehmen.

BAG, Urteil vom 11.08.2016 - 8 AZR 375/15

Einladungspflicht - Mitwirkungspflicht eines schwerbehinderten Bewerbers im Auswahlverfahren

Leitsatz:

Den öffentlichen Arbeitgeber trifft in einem Prozess die Darlegungs- und Beweislast dafür, dass der/die schwerbehinderte Bewerber*in offensichtlich fachlich ungeeignet i.Sv. § 82 Satz 3 SGB IX ist. Der öffentliche Arbeitgeber muss aber bereits im Verlauf des Auswahlverfahrens prüfen und entscheiden können, ob er einen schwerbehinderten Menschen zu einem Vorstellungsgespräch einladen muss oder ob er nach § 82 Satz 3 SGB IX von der Verpflichtung zur Einladung befreit ist. Diese Prüfung und Entscheidung muss der/die schwerbehinderte Bewerber*in dem öffentlichen Arbeitgeber durch entsprechende Angaben zu seinem/ihrem fachlichen Leistungsprofil in der Bewerbung bzw. den beigefügten Bewerbungsunterlagen ermöglichen. Kommt der/die Bewerber/in dieser Mitwirkungspflicht nicht ausreichend nach, geht dies regelmäßig zu seinen/ihren Lasten. Auch in einem solchen Fall besteht für den öffentlichen Arbeitgeber regelmäßig keine Verpflichtung, den schwerbehinderten Menschen zu einem Vorstellungsgespräch einzuladen.

Vorgehend LAG Hessen: 02.06.2015 - 8 Sa 1374/14, Urteil

LAG Niedersachsen, Urteil vom 14.04.2016 – 7 Sa 1359/14

Verletzung der Einladungspflicht als Indiz - Darlegung der Ablehnungsgründe

Leitsätze:

1. Aus der Verletzung von § 81 Abs. 1 Satz 9 SGB IX kann grundsätzlich eine Indizwirkung, dass der Arbeitgeber den Bewerber wegen seiner Schwerbehinderung nicht berücksichtigt habe, abgeleitet werden. Die Absage mit der Begründung, es habe mehrere Bewerbungen gegeben, die alle in der Ausschreibung genannten Kriterien erfüllen und damit die verlangten spezifischen Voraussetzungen mitbrachten, stellt keine ausreichende Begründung für die getroffene Entscheidung dar.

2. Eine mehr als 2 Monate später erfolgte nähere Erläuterung der Ablehnungsgründe ist nicht mehr unverzüglich im Sinne von § 81 Abs. 1 Satz 9 SGB IX.

3. Die für eine Benachteiligung des Klägers sprechenden Indizien sind hinreichend von der Beklagten widerlegt worden. Dem Schreiben des Mitglieds der Auswahlkommission vom 12.11.2013 kann entnommen werden, dass tatsächlich rein sachliche Gründe für die Auswahl einer anderen Bewerberin gesprochen haben. Die Schwerbehinderung des Klägers war mithin nicht ursächlich und auch nicht mitursächlich für die getroffene Auswahl.

4. Dem öffentlichen Arbeitgeber steht bei formal gleicher Qualifikation ein Beurteilungsspielraum zu. Die Beklagte durfte deshalb auf die Ergebnisse der Auswahlgespräche abstellen (BVerfG vom 11.05.2011, 2 BvR 774/11, Rn. 12). Dass nach dem in den Vorstellungsgesprächen gewonnenen Gesamteindruck die Nichtberücksichtigung des Klägers etwas zu tun hat, lässt sich auch nicht ansatzweise vermuten.

5. Soweit die Auswahlkommission ein Abweichen von der Reihenfolge der Auswahlkriterien in der Stellenausschreibung vorgenommen hat, ist ein Zusammenhang mit der Schwerbehinderung des Klägers nicht erkennbar. Vielmehr traf die veränderte Reihenfolge alle Kandidaten in gleicher Weise.

Vorgehend ArbG Lüneburg: 18.09.2014 – 4 Ca 155/14, Urteil
Nachgehend BAG: 28.09.2017 - 8 AZR 492/16, Urteil

LAG Hamm, Urteil vom 04.02.2016 - 11 Sa 1000/15
Einladungspflicht - Mitwirkungspflicht eines schwerbehinderten Bewerbers im Auswahlverfahren

Leitsatz:

Ein Entschädigungsanspruch gemäß §§ 15 Abs. 2, 22 AGG, 82 SGB 9 kann nur dann entstehen, wenn ein Bewerber seine Schwerbehinderteneigenschaft dem Arbeitgeber ausreichend nachweist bzw. ihn hinreichend darüber informiert.

Wenn ein Bewerber möchte, dass seine Schwerbehinderung in seiner Bewerbung berücksichtigt wird, so ist er dazu verpflichtet den Arbeitgeber über seine Schwerbehinderteneigenschaft im Bewerbungsschreiben selbst unter Angabe des Schwerbehindertengrades, gegebenenfalls einer Gleichstellung zu informieren. "Eingestreute" oder unauffällige Informationen, indirekte Hinweise in beigefügten amtlichen Dokumenten, eine in den weiteren Bewerbungsunterlagen befindliche Kopie des Schwerbehindertenausweises usw. reichen nicht aus, um die Schwerbehinderung ausreichend kenntlich zu machen.

Vorgehend ArbG Bocholt: 12.06.2015- 1 Ca 3/15, Urteil

LAG Hamm, Urteil vom 03.02.2016 - 5 Sa 1139/15

Entschädigung trotz mangelnder Kenntnis des § 82 Satz 2 SGB IX

Leitsatz:

Die Nichteinladung eines Schwerbehinderten zum Einstellungsgespräch kann einen Entschädigungsanspruch bei objektiver Kenntnis der Mitarbeiter des Arbeitgebers auch dann begründen, wenn diesem die Rechtlage gem. § 82 S. 2 SGB IX nicht bekannt ist.

Vorgehend ArbG Hagen (Westfalen): 11.06.2015 - 4 Ca 108/15, Urteil

BAG, Urteil vom 20.01.2016 - 8 AZR 194/14

Einladungspflicht öffentlicher Arbeitgeber – Schwerbehinderung – Widerlegung der Vermutung

Leitsatz:

Lädt ein öffentlicher Arbeitgeber einen schwerbehinderten Stellenbewerber nicht zu einem Vorstellungsgespräch ein und unterlässt er es, die Schwerbehindertenvertretung von der Bewerbung zu unterrichten, so spreche vieles für eine Diskriminierung wegen der Behinderung. Diese Vermutung werde nach Auffassung des BAG aber dann widerlegt, wenn die Nichteinladung wegen der Überqualifikation des schwerbehinderten Bewerbers erfolgte.

Im konkreten Fall hatte sich ein schwerbehinderter Diplom-Kaufmann auf eine Sachbearbeiter-Stelle im gehobenen Dienst beworben und als Beweis für seine Schwerbehinderung eine Kopie seines Schwerbehindertenausweises beigefügt. Da er nicht zum Vorstellungsgespräch eingeladen wurde, machte er gegenüber dem Arbeitgeber geltend, dass er wegen seiner Behinderung benachteiligt worden sei. Er klagte daher auf Zahlung einer Entschädigung in Höhe von drei Brutto-Gehältern.

Das BAG bestätigte die Entscheidungen des Arbeitsgerichtes Saarbrücken und des LAG Saarland und wies die Revision des Klägers zurück. Das Gericht stellte fest, dass der Kläger keinen Anspruch auf eine Entschädigung gemäß § 15 Abs. 2 AGG hat.

Zwar sei der Kläger dadurch benachteiligt worden, dass er entgegen § 82 Satz 2 SGB IX nicht zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen wurde. Ein weiteres Indiz für eine Benachteiligung sei darin zu sehen, dass die Schwerbehindertenvertretung nicht über die Bewerbung unterrichtet wurde.

Nach Auffassung des BAG habe der öffentliche Arbeitgeber die Diskriminierungsvorwürfe widerlegen können. Der Arbeitgeber habe den Kläger allein aus personalpolitischen Gründen, die nicht die fachliche Eignung des Klägers betreffen, in dem Auswahlverfahren nicht berücksichtigt.

Vorgehend LAG Saarland: 08.01.2014 - 1 Sa 61/12, Urteil

LAG Schleswig, Urteil vom 09.09.2015 – 3 Sa 36/15
Einladungspflicht öffentlicher Arbeitgeber – Schwerbehinderung - unabhängig vom Ergebnis des Eignungstests

Leitsatz:

Eignungstests sind regelmäßig Bestandteil des Auswahlverfahrens. Einstellungsbewerber, die dem Anforderungsprofil entsprechen, werden vom öffentlichen Arbeitgeber benachteiligt, wenn sie nicht zum Vorstellungsgespräch eingeladen werden, weil sie einen Eignungstest nicht bestanden haben.

Vorgehend ArbG Flensburg: 04.12.2014 – 2 Ca 624/14, Urteil

VG Trier, Urteil vom 21.07.2015 – 1 K 556/15.TR
Anwendung des AGG im beamtenrechtlichen Stellenbesetzungsverfahren

Leitsätze:

1. Der Entschädigungsanspruch gemäß § 15 Abs. 2 Satz 1 AGG wegen Benachteiligung im beamtenrechtlichen Stellenbesetzungsverfahren ist ein Anspruch vorbeamtenrechtlicher Art. Vor Klageerhebung ist daher gemäß § 54 Abs. 2 Satz 1 BeamtStG die Durchführung eines Vorverfahrens erforderlich.

2. Die Dreimonatsfrist des § 61b Abs. 1 ArbGG findet im Verwaltungsprozess keine analoge Anwendung.

3. Die Pflicht zur Ermittlung des Sachverhalts von Amts wegen (§ 86 Abs. 1 Satz 1 Halbsatz 1 VwGO) wird bei der Geltendmachung von Ansprüchen nach dem AGG dahingehend von § 22 AGG modifiziert, dass der Mitwirkung der Beteiligten (§ 86 Abs. 1 Satz 1 Halbsatz 2 VwGO) ein größeres Gewicht zukommt. Den Bewerber trifft die besondere Obliegenheit, dem Gericht die nach seiner Einschätzung diskriminierenden Umstände des Auswahlverfahrens darzulegen. Unbeschadet dessen hat das Gericht parallel hierzu von Amts wegen sich aus dem Sachvortrag oder den Verwaltungsvorgängen ergebenden Anhaltspunkten für eine Benachteiligung aufgrund eines Merkmals im Sinne des § 1 AGG nachzugehen.

4. Hinsichtlich des Kausalzusammenhangs zwischen einem der in § 1 AGG genannten Merkmale und einer Benachteiligung im beamtenrechtlichen Stellenbesetzungsverfahren genügt seitens des Bewerbers die Darlegung von Hilfstatsachen (Indizien), die - aus objektiver Sicht und mit überwiegender Wahrscheinlichkeit – die Annahme rechtfertigen, dass der Kausalzusammenhang gegeben ist. Besteht eine derartige Vermutung für die Benachteiligung, trägt gemäß § 22 AGG der Dienstherr die Darlegungs- und Beweislast dafür, dass kein Verstoß gegen die Bestimmungen zum Schutz vor Benachteiligung vorgelegen hat.

5. Hinsichtlich des Kausalzusammenhangs zwischen einem der in § 1 AGG genannten Merkmale und einer Benachteiligung im beamtenrechtlichen Stellenbesetzungsverfahren genügt seitens des Bewerbers die Darlegung von Hilfstatsachen (Indizien), die - aus objektiver Sicht und mit überwiegender Wahrscheinlichkeit - die Annahme rechtfertigen, dass der Kausalzusammenhang gegeben ist. Besteht eine derartige Vermutung für die Benachteiligung, trägt gemäß § 22 AGG der Dienstherr die Darlegungs- und Beweislast dafür, dass kein Verstoß gegen die Bestimmungen zum Schutz vor Benachteiligung vorgelegen hat.

6. Fragen des Dienstherrn nach dem Gesundheitszustand eines Bewerbers sind ungeeignet, als Indiz für eine Diskriminierung aufgrund einer Behinderung zu dienen, wenn sie anlassbezogen sind und erkennbar der Prüfung der gesundheitlichen Eignung des Bewerbers für das angestrebte Amt dienen.

7. Indizien für eine Benachteiligung aufgrund eines Merkmals im Sinne des § 1 AGG sind im Anwendungsbereich des Art. 33 Abs. 2 GG bereits dann widerlegt, wenn der Dienstherr nachweisen kann, statt des Klägers den bestqualifizierten Bewerber ausgewählt zu haben.

8. Die Schlechtererfüllung ihrer Aufgaben durch die Schwerbehindertenvertretung ist dem Dienstherrn regelmäßig nicht zurechenbar.

LAG Schleswig, Urteil vom 18.03.2015 – 3 Sa 371/14
Einladungspflicht öffentlicher Arbeitgeber – Schwerbehinderung – Beschränkung des Bewerberkreises auf Arbeitslose und von Arbeitslosigkeit betroffene Arbeitnehmer

Leitsätze:

1. Der gesetzlich normierte Schwerbehindertenschutz, vor allem der in § 82 Satz 2 SGB IX geregelte Anspruch führt nicht dazu, dass Menschen mit Behinderung auch dann vom öffentlichen Arbeitgeber zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen werden müssen, wenn sie zwar nach dem Anforderungsprofil fachlich geeignet sind, aber andere im Anforderungsprofil festgelegte formale Bewerbervoraussetzungen nicht erfüllen.

2. Die Beschränkung des Bewerberkreises auf Arbeitslose oder von Arbeitslosigkeit Bedrohte und damit nach § 3 Abs. 1 Ziffer 2a Altersteilzeitgesetz Förderbare ist, aus dem Sozialstaatsprinzip (Art. 20 GG) folgend, auch für Stellenausschreibungen im öffentlichen Dienst zulässig. Sie verstößt nicht gegen das in Art. 33 Abs. 2 GG verankerte Prinzip der Bestenauslese.

Vorgehend ArbG Kiel: 19.09.2014 – ö. D. 2 Ca 1194 c/14, Urteil
Nachgehend BAG: 21.10.2015 - 8 AZN 455/15, Beschluss

LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 19.02.2015 – 26 Sa 1990/14
Entschädigung - Anforderungsprofil – Einladungspflicht – Indizwirkung des Verstoßes

Leitsätze:

1. Der öffentliche Arbeitgeber hat im Anforderungsprofil die formalen Voraussetzungen, fachlichen Kenntnisse und Fähigkeiten sowie außerfachlichen Kompetenzen zu beschreiben, die eine Bewerberin oder ein Bewerber für eine erfolgreiche Bewältigung der künftigen Tätigkeit benötigt und die dementsprechend der leistungsbezogenen Auswahl zugrunde zu legen sind.

2. Das Anforderungsprofil muss diskriminierungsfrei und der zu besetzenden Stelle angemessen sein sowie eine an dem Prinzip der Bestenauslese entsprechende Auswahl- und Besetzungsentscheidung gewährleisten. Bei einem rechtmäßigen Anforderungsprofil werden die Eigenschaften und Fähigkeiten der Bewerberinnen und Bewerber an den aufgestellten Kriterien gemessen, um dem öffentlichen Interesse an einer bestmöglichen Erfüllung der öffentlichen Aufgaben gerecht zu werden (vgl. BVerwG, 03.03.2011 – 5 C 16/10)

3. Der öffentliche Arbeitgeber bestimmt mit dem Anforderungsprofil den Umfang seiner der eigentlichen Auswahlentscheidung vorgelagerten verfahrensrechtlichen Verpflichtung nach § 82 Satz 2 und 3 SGB IX. Denn schwerbehinderte Menschen und die ihnen gleichgestellten behinderten Menschen, die nach den schriftlichen Bewerbungsunterlagen eine ihrerseits diskriminierungsfrei bestimmte fachliche Eignungsvoraussetzung, die im Anforderungsprofil ausdrücklich und eindeutig bezeichnet ist, nicht erfüllen, müssen nicht zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen werden (vgl. BVerwG, Urteil vom 03.03.2011 – 5 C 16/10 im Anschluss an BAG; Urteil vom 21.07.2009 – 9 AZR 431/08)).

4. Die Festlegung des Anforderungsprofils muss dabei im Hinblick auf die Anforderungen der zu besetzenden Stelle sachlich nachvollziehbar sein, wobei allerdings der von der Verfassung dem öffentlichen Arbeitgeber gewährte Beurteilungsspielraum nur eine eingeschränkte gerichtliche Kontrolle zulässt (vgl. BAG, Urteil vom 13.10.2011 – 8 AZR 608/10). Dieser Spielraum des Arbeitgebers des öffentlichen Dienstes besteht allerdings nur insoweit, als das Prinzip der "Bestenauslese" für die zu besetzende Stelle gewährleistet werden soll, also die Merkmale der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung der Auswahlentscheidung zugrunde gelegt werden (vgl. BAG, Urteil vom 07.04.2011 – 8 AZR 679/09).

5. Für die Beurteilung der damit stets erforderlichen objektiven Eignung ist also nicht nur auf das formelle und bekannt gegebene Anforderungsprofil, das der Arbeitgeber erstellt hat, zurückzugreifen und abzustellen. Maßgeblich sind vielmehr die Anforderungen, die der Arbeitgeber an einen Bewerber in redlicher Weise stellen durfte. Durch überzogene Anforderungen, die nach der im Arbeitsleben herrschenden Verkehrsanschauung unter keinem nachvollziehbaren Gesichtspunkt durch die Erfordernisse der wahrzunehmenden Aufgaben gedeckt sind, darf er die Vergleichbarkeit der Situation nicht willkürlich gestalten und dadurch den Schutz des Allgemeinen Diskriminierungsschutzes de facto beseitigen (vgl. BAG, Urteil vom 14.11.2013 – 8 AZR 997/12).

6. Zur Auslegung des Inhalts eines Anforderungsprofils.

7. Bei der Klärung der Frage, ob (genügend) Indizien vorliegen, um eine Benachteiligung im Sinne des AGG vermuten zu lassen, sind alle und nicht nur einzelne Umstände zu berücksichtigen (vgl. BAG, Urteil vom 26.06.2014 – 8 AZR 547/13).

8. Aus dem Umstand, dass die Beklagte alle übrigen behinderten Bewerberinnen und Bewerber zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen hat, kann nicht geschlossen werden, dass die unterbliebene Einladung des Klägers nicht wegen seiner Behinderung erfolgte. (vgl. BAG, Urteil vom 24.01.2013 – 8 AZR 188/12).

9. Die Indizwirkung des Verfahrensfehlers wird hier auch nicht dadurch aufgehoben, dass die Beklagte einen schwerbehinderten Menschen eingestellt hat. Bei der Erkrankung des Klägers ist es nicht auszuschließen, dass mit dem Verlauf seiner Erkrankung besondere Befürchtungen verbunden werden, die so bei anderen Erkrankungen - insbesondere während eines hier vorgesehenen Befristungszeitraums - nicht unbedingt vorhanden sind.

10. Die Indizwirkung des Verfahrensfehlers wird weiter dadurch nicht aufgehoben, dass die Beklagte bei der Vorauswahl die Schwerbehindertenvertretung beteiligt hat (vgl. BAG, Urteil vom 17.08.2010 – 9 AZR 839/08). Ein Fall des § 81 Abs. 1 Satz 7 bis 9 SGB IX liegt nicht vor (vgl. dazu BAG, Urteil vom 24.01.2013 – 8 AZR 188/12).

11. Mit Rücksicht auf die Gewährleistung eines tatsächlichen und wirksamen Rechtsschutzes vor Benachteiligungen in Beschäftigung und Beruf ist an einen Anspruchsausschluss wegen Rechtsmissbrauchs ein strenger Maßstab anzulegen. Dass sich eine Bewerberin oder ein Bewerber in der Situation des Klägers parallel um eine Einstellung bewirbt und zudem im Falle der Erfolglosigkeit der Bewerbungen im Hinblick auf eine jeweils unterlassene Einladung zu einem Vorstellungsgespräch mehrere Entschädigungsklagen gegen verschiedene öffentliche Arbeitgeber erhebt, hier sechs innerhalb von zwei Jahren, reicht für sich allein insoweit nicht aus (vgl. BVerwG, Urteil vom 03.03.2011 – 5 C 16/10).

12. Selbst wenn der Kläger tatsächlich eine Vielzahl von Entschädigungsklagen gegen öffentliche Arbeitgeber angestrengt haben sollte, stünde dieser Umstand seinem Entschädigungsanspruch nicht entgegen. Darin liegt für sich betrachtet kein ausreichendes Indiz für eine nicht ernsthafte Bewerbung. Ein Bewerber ist nicht daran gehindert, aus seiner Sicht bestehende Rechte auszuüben (vgl. BAG, Urteil vom 21.07.2009 – 9 AZR 431/08.

Vorgehend ArbG Berlin: 18.09.2014 – 33 Ca 7575/14, Urteil

LAG Baden-Württemberg, Urteil vom 03.11.2014 – 1 Sa 13/14
Entschädigung - Demotivierende Einladung eines schwerbehinderten Bewerbers zum Vorstellungsgespräch

Leitsatz:

Gemäß § 82 Satz 2 und 3 SGB IX hat der öffentliche Arbeitgeber schwerbehinderte Bewerber zu einem Vorstellungsgespräch einzuladen, es sei denn, die fachliche Eignung fehlt offensichtlich. Ein öffentlicher Arbeitgeber macht den gesetzlich intendierten Chancenvorteil des schwerbehinderten Bewerbers zunichte, wenn er diesem zwar die Einladung zu einem Vorstellungsgespräch in Aussicht stellt, gleichzeitig aber dem schwerbehinderten Bewerber mitteilt, dessen Bewerbung habe nach der "Papierform" nur eine geringe Erfolgsaussicht, weshalb der schwerbehinderte Bewerber mitteilen möge, ob er das Vorstellungsgespräch wahrnehmen wolle. Eine solch "abschreckende" Einladung begründet gemäß § 22 AGG die Vermutung der Benachteiligung wegen der Behinderung.

Vorgehend ArbG Pforzheim: 05.06.2014 – 6 Ca 9/14, Urteil

BAG, Urteil vom 18.09.2014 – 8 AZR 759/13
Einladungspflicht - Mitteilungspflicht eines schwerbehinderten Bewerbers in der Bewerbung

Leitsatz:

Ein schwerbehinderter Mensch, der bei seiner Bewerbung um eine Stelle den besonderen Schutz und die Förderung nach dem SGB IX in Anspruch nehmen will, muss die Eigenschaft, schwerbehindert zu sein, grundsätzlich im Bewerbungsschreiben mitteilen. Eine solche Mitteilung muss bei jeder Bewerbung erfolgen. Auf Erklärungen bei früheren Bewerbungen kommt es nicht an.

Vorgehend LAG Köln: 24.10.2012 – 9 Sa 214/12, Urteil

ArbG Darmstadt, Urteil vom 12.06.2014 – 6 Ca 22/13

Übergewicht keine Behinderung nach dem AGG – Möglichkeit der Persönlichkeitsrechtsverletzung

Leitsätze:

1. Die Darlegung von Indizien für eine Benachteiligung wegen einer angenommenen Behinderung erfordert zunächst, dass der anspruchsstellende Arbeitnehmer darlegt, von welchen Vorstellungen seiner Auffassung nach der Arbeitgeber bei der fraglichen Maßnahme ausgegangen ist und aus welchen Indizien er auf entsprechende Vorstellungen des Arbeitgebers schließt; dabei muss sich die vom Arbeitnehmer behauptete angenommene Behinderung im Sinne einer Parallelwertung in der Laiensphäre als eine Behinderung im Rechtssinne darstellen.

2. Es kann eine schwerwiegende Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechtes eines Bewerbers darstellen, wenn dessen Bewerbung unbesehen seiner persönlichen Fähigkeiten und seiner Eignung für die angebotene Stelle im Rahmen eines Bewerbungsverfahrens allein deshalb unberücksichtigt bleibt, weil der Bewerber ein Merkmal aufweist, welches der Arbeitgeber - ohne dass es hierfür nachvollziehbare Gründe gibt - generell nicht berücksichtigt.

3. Soweit es nicht um eine Benachteiligung aus den in § 1 AGG genannten Gründen geht, wird man dem Arbeitgeber zugestehen müssen, im Rahmen seiner Entscheidungsfindung auch solche Umstände zu berücksichtigen, die zwar von der Stelle nicht zwingend geboten sind, die aber in seinem eigenen billigenswerten Interesse liegen.

BAG, Urteil vom 22.05.2014 – 8 AZR 662/13

Wahrung der Frist des § 15 Abs. 4 Satz 1 AGG durch Klage – Anwendbarkeit des § 167 ZPO

Leitsatz:

Die nach § 15 Abs. 4 Satz 1 erforderliche Schriftform zur Geltendmachung von Schadensersatz – und Entschädigungsansprüchen (§ 15 Abs. 1 und Abs. 2 AGG) kann auch durch eine Klage gewahrt werden. Dabei findet § 167 ZPO Anwendung. Es genügt der rechtzeitige Eingang der Klage bei Gericht, wenn die Klage „demnächst“ zugestellt wird.

Die Beklagte hatte der Klägerin einen befristeten Arbeitsvertrag für die Zeit ab Abschluss ihrer Ausbildung zur Fachangestellten für Bäderwesen angeboten. Nachdem bekannt wurde, dass die Klägerin wegen Erkrankung an Multipler Sklerose schwerbehindert ist, hat der Arbeitgeber sein Angebot zurückgenommen. Das Arbeitsangebot sei in Unkenntnis der Schwerbehinderung erfolgt und damit rechtlich unwirksam.

Die Klägerin hat vor Erhebung der Klage außergerichtlich ihre möglichen Ansprüche auf Schadensersatz und Entschädigung nicht geltend gemacht, sondern sofort Klage erhoben. Im vorliegenden Fall wurde die Klage der Beklagten nicht fristgemäß, sondern mit einem Tag Verspätung zugestellt.

Das BAG hat zu Gunsten der Klägerin eine Rückwirkung der Zustellung nach § 167 ZPO angenommen. Die Klage wurde zur neuen Verhandlung und Entscheidung an das LAG zurückverwiesen.

Vorgehend LAG Kiel: 30.05.2013 – 4 Sa 62/13, Urteil

LAG Niedersachsen, Urteil vom 03.04.2014 – 5 Sa 1272/13
Einladungspflicht öffentlicher Arbeitgeber entfällt bei Nichtvorliegen eines relevanten Kriteriums

Leitsatz:

Ein schwerbehinderter Bewerber ist offensichtlich ungeeignet im Sinne des § 82 Satz 3 SGB IX, wenn er nur ein erforderliches Kriterium der Stellenausschreibung nicht erfüllt, dies aufgrund seiner Bewerbung zweifelsfrei erkennbar ist und Aufnahme dieses Kriteriums als erforderlich in der Stellenausschreibung den Kriterien des Art. 33 II GG entspricht.

„Die Stellenausschreibung der Beklagten erhebt das Kriterium der „Berufserfahrung in der öffentlichen Verwaltung“ zu einem sogenannten Muss-Kriterium. Es befindet sich gleichrangig neben anderen Kriterien unter der Rubrik „Anforderungen“. Irgendeine Abschwächung, die darauf hindeutet, dass es sich lediglich um Soll-Kriterium handelt, beispielsweise die Formulierung: „Ist wünschenswert“, … „ist von Vorteil“ fehlt. Dieses Kriterium ist zulässig und vollauf von Artikel 33 Abs. 2 GG gedeckt. Die Begründung für die Aufnahme dieses Kriteriums in die Ausschreibung durch die Beklagte wird von dem Berufungsgericht in vollem Umfang und Ausmaß geteilt. Der Aufbau einer Organisationseinheit setzt Erfahrung im Aufbau, der Struktur und inneren Organisation der öffentlichen Verwaltung voraus. Der Dienststelleninhaber muss die hierarchischen Abläufe/Strukturen erkennen. Dies gilt umso mehr, als ausweislich des Tätigkeitsprofils der Stellenausschreibung ein Arbeitnehmer im „Leitungsbereich“ gesucht wird.“

Vorgehend ArbG Braunschweig: 16.10.2013 – 3 Ca 380/16 Ö, Urteil

VG Göttingen, Urteil vom 18.03.2014 – 1 A 247/12

Kein Verstoß gegen AGG - Unterbliebene Einstellung aufgrund hoher krankheitsbedingter Fehlzeiten – schwerbehinderte Bewerberin

Leitsatz:

Ein Arbeitnehmer mit Behinderung trägt im Vergleich zu einem Arbeitnehmer ohne Behinderung kein zusätzliches Risiko an einer mit seiner Behinderung zusammenhängenden Krankheit zu erkranken; er hat kein höheres Risiko krankheitsbedingter Fehlzeiten.

ArbG Stuttgart, Urteil vom 29.01.2014 – 11 Ca 6438/13

Einladungspflicht öffentlicher Arbeitgeber – Schwerbehinderung - Mitteilungspflicht eines schwerbehinderten Bewerbers in der Bewerbung

Leitsätze:

1. Ein Entschädigungsanspruch nach den §§ 81 Abs. 2 SGB IX, 15 Abs. 2 AGG setzt voraus, dass ein behinderter Bewerber wegen seiner Behinderung benachteiligt wird. Ein Nachteil liegt nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts bereits in der Versagung einer Chance bei der Auswahl der Bewerber im Hinblick auf eine zu besetzende Stelle, beispielsweise - wie hier - durch die Nichteinladung zu einem Vorstellungsgespräch.

2. Zur Feststellung des Kausalzusammenhangs zwischen nachteiliger Behandlung und Behinderung genügt es, wenn der Bewerber Indizien vorträgt, die seine Benachteiligung wegen eines verbotenen Merkmals vermuten lassen, § 22 AGG. Wird ein schwerbehinderter Bewerber von einem öffentlichen Arbeitgeber entgegen § 82 S. 2 SGB IX nicht zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen, rechtfertigt dieser Verfahrensverstoß die Annahme einer durch die Behinderung motivierten Benachteiligung, wenn dem Arbeitgeber die schwerbehinderte Eigenschaft bekannt gewesen ist oder er sich aufgrund der Bewerbungsunterlagen diese Kenntnis hätte verschaffen können.

3. Das setzt voraus, dass der Bewerber im Bewerbungsschreiben oder den beigefügten Unterlagen einen hinreichend deutlichen Hinweis darauf gibt, dass in seiner Person die Schwerbehinderteneigenschaft im Zeitpunkt der Bewerbung (noch) vorliegt. Der öffentliche Arbeitgeber ist nicht verpflichtet, die Bewerbungsunterlagen nach versteckten und obendrein missverständlichen Hinweisen auf eine Schwerbehinderteneigenschaft zu durchsuchen.

4. Der öffentliche Arbeitgeber ist auch nicht verpflichtet, im Zweifelsfall nachzufragen. Erkundigungen in Bezug auf ein verbotenes Differenzierungsmerkmal im Sinne des § 1 AGG könnten ihm als Indiz-Tatsachen nach § 22 AGG entgegengehalten werden.

5. Der schwerbehinderte Bewerber, der die Einladung zu einem Vorstellungsgespräch auslösen möchte, hat es in der Hand, sich klar, unmissverständlich und eindeutig auszudrücken. Er handelt missbräuchlich, wenn er dem öffentlichen Arbeitgeber die fehlende Einladung zu einem Vorstellungsgespräch als Indiztatsache für eine Benachteiligung vorhält obwohl er lediglich versteckte und missverständliche Hinweise auf seine Schwerbehinderteneigenschaft gegeben hat.

6. Erfüllt der öffentliche Arbeitgeber gegenüber den übrigen Bewerbern seine Pflichten nach § 81 Abs. 1 S. 2 SGB IX und stellt darüber hinaus einen schwerbehinderten Bewerber tatsächlich ein, spricht dies dafür, dass kein Verstoß gegen die Bestimmungen zum Schutz vor Benachteiligung vorgelegen hat, § 22 AGG.

VGH Baden-Württemberg, Urteil vom 10.09.2013 – 4 S 547/12
Stellenbesetzungsverfahren – Nichtbeteiligung der Schwerbehindertenvertretung

Leitsätze:

1. In einem Stellenbesetzungsverfahren kann eine Benachteiligung im Sinne von § 7 Abs. 1 AGG bereits in der entgegen § 81 Abs. 1 Satz 4 SGB IX unterlassenen Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung und der damit einhergehenden Vorenthaltung einer möglichen Verfahrensabsicherung oder -begleitung durch diese Vertretung zu sehen sein.

2. Eine Benachteiligung im Sinne von § 7 Abs. 1 AGG setzt keine Verletzung in subjektiven Rechten voraus.

3. Zur Heilung eines Verstoßes gegen § 81 Abs. 1 Satz 4 SGB IX durch nachträgliche Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung (hier verneint).

4. Die Höhe des Entschädigungsanspruchs im Falle des § 15 Abs. 2 Satz 2 AGG ist bei Geltendmachung einer Benachteiligung in einem Beförderungsverfahren nicht auf die Differenz zwischen der dreifachen monatlichen Grundbesoldung des bislang innegehabten und derjenigen des angestrebten Amts beschränkt.

Vorgehend VG Freiburg: 31.01.2012 – 5 K 1552/10, Urteil

BAG, Urteil vom 22.08.2013 – 8 AZR 563/12

Einladungspflicht öffentlicher Arbeitgeber – Schwerbehinderung - Nachträgliche Einladung eines zunächst abgelehnten schwerbehinderten Bewerbers

Leitsatz:

Das BAG stellt fest, dass die nachträgliche Einladung kein funktional angemessener Ersatz für eine unterbliebene Einladung ist. Auch wäre eine nachträgliche und rückwirkende „Heilung“ zudem mit der Struktur des AGG, insbesondere den geltenden Fristenregelungen nicht vereinbar.

Im vorliegenden Fall machte der schwerbehinderte Kläger geltend, dass er in einem Bewerbungsverfahren wegen seiner Behinderung benachteiligt wurde. Die Beklagte - ein öffentlicher Arbeitgeber – sei ihrer Verpflichtung, ihn zu einem Vorstellungsgespräch einzuladen, nicht nachgekommen. Dies stelle ein Indiz für eine Benachteiligung wegen seiner Schwerbehinderung dar. Dies könne auch nicht durch eine nachgeholte Einladung geheilt werden. Im Übrigen sei ihm aufgrund der Dialysebehandlungen eine Teilnahme an den kurzfristig anberaumten weiteren Vorstellungsterminen nicht möglich oder zumutbar gewesen.

Das LAG Frankfurt hatte die Klage abgewiesen. Die Revision des Klägers vor dem BAG hat Erfolg. Allein die Tatsache, dass der Arbeitgeber nach der ersten Ablehnung offenbar zwei Einladungen zu Vorstellungsgesprächen ausgesprochen hat, lasse - so die Erfurter Richter - die Vermutungswirkung nicht rückwirkend entfallen. Der Verfahrensfehler könne „…nicht nachträglich „geheilt“, der Verstoß gegen § 82 Satz 2 SGB IX nicht „rückgängig“ und quasi „ungeschehen“ gemacht werden.“

So könne weder eine später vorgenommene Einstellung noch eine tatsächliche Beschäftigung die einmal erfolgte Diskriminierung „aufheben“ und damit den Entschädigungsanspruch beseitigen (vgl. BAG, Urteil vom 18.03.2010 – 8 AZR 1044/08).

Das BAG hat den Rechtsstreit zur neuen Verhandlung und Entscheidung an das Berufungsgericht zurückverwiesen.

Vorgehend LAG Frankfurt: 07.12.2011 – 2 Sa 851/11, Urteil

BAG, Urteil vom 22.08.2013 – 8 AZR 574/12
Stellenbesetzungsverfahren – Nichtbeteiligung der Schwerbehindertenvertretung

Leitsatz:

Die Schwerbehindertenvertretung ist bei der Entscheidung über die Bewerbung von schwerbehinderten Menschen selbst dann zu beteiligen, wenn die der Schwerbehindertenvertreter als auch sein Stellvertreter sich auf Beförderungsstellen beworben haben. Alleine die Bewerber selbst dürften über einen Verzicht auf die Beteiligung entscheiden.

Vorgehend LAG Berlin-Brandenburg: 16.11.2011 – 24 Sa 1606/11, Urteil

BVerwG, Urteil vom 25.07.2013 – 2 C 12/11
Gesundheitliche Eignung von Beamtenbewerbern mit Schwerbehinderung – Beurteilungsspielraum

Leitsätze:

1. Bei der Feststellung der gesundheitlichen Eignung von Beamtenbewerbern steht dem Dienstherrn kein Beurteilungsspielraum zu.

2. Ein Beamtenbewerber ist gesundheitlich nicht geeignet, wenn tatsächliche Anhaltspunkte die Annahme rechtfertigen, dass mit überwiegender Wahrscheinlichkeit vom Eintritt einer Dienstunfähigkeit vor Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze auszugehen ist (Änderung der Rechtsprechung).

Vorgehend OVG Lüneburg: 25.01.2011 – 5 LC 190/09, Urteil

OVG Hamburg, Urteil vom 27.06.2013 – 1 Bf 108/12
Entschädigungshöhe - Nichteinladung eines Beförderungsbewerbers mit Schwerbehinderung

Leitsatz:

Die Entschädigung für den immateriellen Schaden eines entgegen § 82 SGB IX nicht zu einem Vorstellungsgespräch eingeladenen schwerbehinderten Beförderungsbewerbers bemisst sich in der Regel an der Orientierungsgröße einer Monatsbesoldung bzw. Monatsgehalts.

Vorgehend VG Hamburg: 21.02.2012 – 20 K 1884/10, Urteil

BAG, Urteil vom 21.02.2013 – 8 AZR 180/12

Benachteiligung im Bewerbungsverfahren - Beweislast - Auskunftspflicht des Arbeitgebers

Leitsatz:

Ein Arbeitgeber ist nicht verpflichtet, die Beteiligten unverzüglich iSd. § 81 Abs. 1 Satz 9 SGB IX über die Gründe seiner Auswahlentscheidung bei Bewerbungen zu unterrichten, wenn er die Beschäftigungsquote nach § 71 Abs. 1 SGB IX erfüllt.

Geklagt hatte eine schwerbehinderte Bewerberin, die lange Zeit beim Bundespräsidialamt beschäftigt war und sich in 2010 unter Hinweis auf ihre Schwerbehinderung auf eine Stelle in der Bundestagsverwaltung beworben hatte.

Der Pressemitteilung des BAG zur Folge erhielt sie nach erfolgtem Vorstellungsgespräch ohne Angabe von Gründen eine Ablehnung. Nach der Ankündigung, Ansprüche nach § 15 AGG geltend zu machen, habe die Bundestagsverwaltung der Klägerin mitgeteilt, dass die Absage in keinem Zusammenhang mit der Behinderung gestanden habe. Vielmehr habe die Klägerin im Rahmen des Vorstellungsgesprächs keinen überzeugenden Eindruck hinterlassen.

Die Entschädigungsklage blieb – wie in den Vorinstanzen – ohne Erfolg. Nach Ansicht der Erfurter Richter hat die Klägerin keine Indizien vorgetragen, die eine Benachteiligung wegen der Behinderung vermuten lassen.

Auch sei die Beklagte nicht verpflichtet, die Gründe für die Ablehnung darzulegen. Das wäre nur dann der Fall, wenn sie der Pflicht zur Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen nicht hinreichend nach § 71 SGB IX nachgekommen wäre.

Vorgehend LAG Berlin-Brandenburg: 20.12.2011 – 3 Sa 1505/11, Urteil

BAG, Urteil vom 24.01.2013 – 8 AZR 188/12
Einladungspflicht öffentlicher Arbeitgeber – Schwerbehinderung –Indizwirkung

Leitsatz:

Sofern es der öffentliche Arbeitgeber unterlässt, einen schwerbehinderten Bewerber zum Vorstellungsgespräch zu laden, kann dies ein Indiz für eine diskriminierende Benachteiligung sein. Diese könne – so das BAG – nicht dadurch widerlegt werden, dass im Bewerbungsverfahren „die Gruppe der Schwerbehinderten“ nicht nachteilig behandelt worden sei. Die Indizwirkung werde dadurch nicht aufgehoben. Der öffentliche Arbeitgeber hätte nach Auffassung des Gerichts alle nicht offensichtlich ungeeigneten behinderten Bewerber einladen müssen.

Vorgehend LAG Köln: 23.12.2011 – 4 Sa 1008, Urteil

BVerwG, Urteil vom 13.12.2012 - 3 C 26.11
Anspruch auf Heilpraktikererlaubnis - Blindheit

Leitsatz:

Die Erlaubnis zur berufsmäßigen Ausübung der Heilberufe ohne Approbation (Heilpraktiker-Erlaubnis) kann auch erlangen, wer blind ist. Der Antragsteller muss allerdings im Rahmen der Überprüfung seiner Kenntnisse und Fähigkeiten (auch) nachweisen, dass er die durch Blindheit gezogenen Grenzen der Heilkundeausübung kennt und beachtet.

Vorgehend VG Berlin: 31.05.2011 – 14 K 31.10, Urteil

LAG Köln, Urteil vom 02.11.2012 – 4 Sa 248/12
Einladungspflicht öffentlicher Arbeitgeber – Schwerbehinderung - Vorlage eines abgelaufenen Schwerbehindertenausweises

Leitsatz:

Legt ein Bewerber nur einen abgelaufenen Schwerbehindertenausweis vor, so verletzt ein öffentlicher Arbeitgeber § 82 S. 2 SGB IX nicht, wenn er den Bewerber nicht zum Vorstellungsgespräch einlädt.

Vorgehend ArbG Köln: 11.01.2012 – 3 Ca 4849/11, Urteil

OVG Lüneburg, Urteil vom 31.07.2012 – 5 LB 33/11
Adipositas zweiten Grades keine Behinderung - gesundheitliche Eignung einer Lehramtsbewerberin

Leitsätze:

1. Eine zweitgradige Adipositas allein ist keine Behinderung im Sinne des Art. 3 Abs. 3 Satz 2 GG und des § 1 AGG.

2. Dass mangels gesundheitlicher Eignung die Berufung in das Beamtenverhältnis abgelehnt wird, ist keine Beeinträchtigung der beruflichen Teilhabe, aufgrund derer eine Funktionsbeeinträchtigung eine Behinderung darstellen würde.

3. Jedenfalls bei Vorliegen einer Adipositas stellt ein BMI von mehr als 35 kg/m² einen tauglichen Indikator für die mangelnde gesundheitliche Eignung eines Beamten dar.

Vorgehend VG Hannover: 18.05.2010, 2 A 4935/08, Urteil

BAG, Urteil vom 15.03.2012 – 8 AZR 37/11
Diskriminierung wegen Behinderung im Bewerbungsverfahren – Ausschlussfrist

Leitsätze:

1. Die zweimonatige Ausschlussfrist des § 15 Abs. 4 AGG zur Geltendmachung von Ansprüchen wegen eines Verstoßes gegen das Benachteiligungsverbot des § 7 AGG beginnt im Falle einer erfolglosen Bewerbung grundsätzlich mit dem Zugang der Ablehnung, nicht jedoch vor dem Zeitpunkt, ab dem der Bewerber Kenntnis von seiner Benachteiligung erlangt.

2. Unter Zugrundelegung dieser Auslegung verstößt § 15 Abs. 4 nicht gegen Europarecht.

Vorgehend LAG Düsseldorf: 13.10.2010 – 7 Sa 916/10, Urteil

BAG, Urteil vom 16.02.2012 – 8 AZR 697/10
Einladungspflicht öffentlicher Arbeitgeber – Schwerbehinderung - Frauenförderung

Leitsatz:

Gemäß § 82 Satz 2 SGB IX muss ein schwerbehinderter Bewerber die Chance zu einem Vorstellungsgespräch bei einem öffentlichen Arbeitgeber bekommen, „wenn seine fachliche Eignung zweifelhaft, aber nicht ausgeschlossen ist, entschied das BAG in seinem Urteil vom 16.02.2012. Das gelte selbst dann, wenn der öffentliche Arbeitgeber aufgrund der Bewerbungsunterlagen der Meinung ist, dass andere besser geeignet seien und der schwerbehinderte Bewerber nicht mehr in die nähere Auswahl komme. Der Ausschluss aus dem weiteren Bewerbungsverfahren sei eine Benachteiligung, die in einem ursächlichen Zusammenhang mit der Behinderung stehe und nicht mit dem Verweis auf die Pflicht zur Frauenförderung widerlegt werden könne, urteilten die Erfurter Richter.

Vorgehend LAG Hessen: 05.10.2010 – 13 Sa 488/10, Urteil

LAG Köln, Beschluss vom 26.01.2012 – 9 Ta 272/11
PKH - Benachteiligung im Auswahlverfahren wegen „Kommunikationsproblemen“ – Sprechbehinderung

Leitsätze:

1. Das Arbeitsgericht hat vor der Entscheidung über das PKH-Gesuch den Gegner nach § 118 Abs. 1 Satz 1 ZPO anzuhören, wenn die Erfolgsaussicht der Klage von der Auslegung eines Begriffs (hier: Kommunikationsstärke) abhängt, den der Gegner als Grund für die Ablehnung der Bewerbung des behinderten Menschen, der Entschädigung und Schmerzensgeld verlangt, verwandt hat.

2. Wird die Bewerbung eines Menschen mit Sprechstörung wegen fehlender "Kommunikationsstärke" und "großer Kommunikationsprobleme" abgelehnt, so kann die Vermutung gerechtfertigt sein, es liege eine Benachteiligung wegen seiner Behinderung vor. Der einstellende Arbeitgeber hat diesen Vermutungstatbestand nach § 22 AGG zu entkräften.

3. Sofern der Arbeitgeber nachweist, dass der Arbeitsplatz auch bei benachteiligungsfreier Auswahl mit einem anderen besseren Bewerber besetzt worden wäre, und im Zusammenhang mit der Ablehnung auch nicht eine besonders schwere Persönlichkeitsverletzung erfolgt ist, kann der behinderte Mensch nur eine Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG von maximal 3 Monatsgehältern verlangen.

Vorgehend ArbG Bonn: 20.07.2011 – 5 Ca 1722/11, Beschluss

BVerwG, Urteil vom 15.12.2011 – 2 A 13/10
Einladungspflicht öffentlicher Arbeitgeber - Schwerbehinderung - internes Stellenbesetzungsverfahren

Leitsätze:

1. Schwerbehinderte Beschäftigte haben keinen Anspruch auf Einladung zum Vorstellungsgespräch nach § 82 Satz 2 SGB IX wenn der öffentliche Arbeitgeber den Arbeitsplatz berechtigterweise nur intern zur Besetzung ausschreibt.

2. Der Einladung zum Vorstellungsgespräch bedarf es wegen offensichtlich fehlender fachlicher Eignung eines Bewerbers nicht, wenn es aus Rechtsgründen ausgeschlossen ist, den Arbeitsplatz mit ihm zu besetzen.

3. Die im Bundesnachrichtendienst verwendeten Soldaten dürfen nur mit Aufgaben betraut werden, die zumindest einen deutlichen inhaltlichen Bezug zur militärischen Auslandsaufklärung aufweisen (im Anschluss an Urteil vom 16.10.2008 – BVerwG 2 A 9.07 – BVerwG 132, 110 = Buchholz 11 Art. 87a GG Nr. 6).

BAG, Urteil vom 13.10.2011 – 8 AZR 608/10
Prüfpflicht aller Arbeitgeber, ob freie Stellen mit schwerbehinderten Menschen besetzt werden können

Leitsatz:

Alle Arbeitgeber sind verpflichtet zu prüfen, ob sie freie Stellen mit schwerbehinderten Menschen besetzen können. Um auch arbeitslos oder arbeitssuchend gemeldeten schwerbehinderten Menschen eine Chance zu geben, haben sie sich rechtzeitig mit der Arbeitsagentur für Arbeit in Verbindung zu setzen. Diese in § 81 Abs. 1 SGB IX geregelte Pflicht trefft nicht nur den öffentlichen Dienst, sondern auch alle anderen Arbeitgeber. Verstößt ein Arbeitgeber gegen diese Prüfpflicht - so das BAG- stellt dies ein Indiz dafür dar, dass er einen abgelehnten schwerbehinderten Bewerber wegen der Behinderung benachteiligt hat.

Der schwerbehinderte Kläger, hatte sich bei der beklagten Gemeinde auf eine ausgeschriebene Stelle beworben, ohne konkrete Angaben über den Grad und die Art seiner Behinderung zu machen. Er erfüllte offenbar das Anforderungsprofil, war aber nicht der am besten qualifizierte Bewerber*in für diese Stelle. Die Gemeinde besetzte die Stelle anderweitig, ohne vorher zu prüfen, ob der freie Arbeitsplatz mit einem Schwerbehinderten besetzt werden kann. Sie hatte diesbezüglich auch keinen Kontakt zur Arbeitsagentur aufgenommen.

Nachdem der Kläger eine Absage erhalten hatte, verlangte er eine Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG, weil er sich wegen seiner Behinderung benachteiligt sah. Während das Arbeitsgericht Pforzheim und das LAG Baden-Württemberg die Klage abgewiesen hatten, gab das BAG dem Kläger im Grundsatz recht.

Nach Auffassung des BAG bestehe die Pflicht zur Prüfung, ob eine Stelle mit einem schwerbehinderten Menschen besetzt werden kann, unabhängig davon, ob sich ein schwerbehinderter Mensch beworben oder bei seiner Bewerbung diesen Status offenbart hat. Missachtet der Arbeitgeber diese Prüfpflicht, so stelle dies ein Indiz für eine Benachteiligung wegen der Behinderung dar.

Da die beklagte Gemeinde den Diskriminierungsvorwurf nicht widerlegen konnte, hat das BAG die Sache an das LAG zurückverwiesen, das noch über die Höhe der Entschädigung zu entscheiden haben wird.

Vorgehend LAG Stuttgart: 06.09.2010 – 4 Sa 18/10, Urteil

BAG, Urteil vom 07.07.2011 – 2 AZR 396/10
Frage nach einer Schwerbehinderung unzutreffend verneint – Anfechtung – Kündigung – Ursächlichkeit der Täuschung

Leitsatz:

Die falsche Beantwortung einer bei der Einstellung zulässigerweise gestellten Frage kann den Arbeitgeber dazu berechtigen, den Arbeitsvertrag wegen arglistiger Täuschung anzufechten“, urteilte das Bundesarbeitsgericht. Das setze aber voraus, dass die Unehrlichkeit für den Abschluss des Arbeitsvertrages ursächlich war.

Auf dieser Grundlage hat das BAG entschieden, dass die von einem Softwareunternehmen erklärte Anfechtung und Kündigung des Arbeitsvertrages einer Außendienstmitarbeiterin – wie bereits in den Vorinstanzen - unwirksam sind. Nach Auffassung des Gerichts war die Täuschung für den Abschluss des Arbeitsvertrages nicht ursächlich. Der Arbeitgeber habe ausdrücklich erklärt, dass er die Klägerin auch dann eingestellt hätte, wenn diese die Frage wahrheitsgemäß beantwortet hätte. Der Arbeitgeber vermochte Anfechtung und Klage auch nicht darauf stützen, dass die Klägerin ihm gegenüber nicht ehrlich war.

Unklar ist, ob sich der Arbeitgeber auch dann nach einer Schwerbehinderung erkundigen darf, wenn die Behinderung für die Ausübung der vorgesehenen Tätigkeit ohne Bedeutung ist.

Vorgehend LAG Frankfurt: 24.03.2010 – 6/7 Sa 1373/09, Teilurteil

BAG, Urteil vom 07.04.2011 – 8 AZR 679/09

Kein Verstoß gegen AGG - keine Einladung zum Vorstellungsgespräch aufgrund fehlender Notenanforderung

Leitsatz:

„Das Vorliegen einer vergleichbaren Situation im Sinne des § 3 Abs. 1 S. 1 AGG setzt voraus, dass der Kläger objektiv für die ausgeschriebene Stelle geeignet war, denn vergleichbar (nicht: gleich) ist die Auswahlsituation nur für Arbeitnehmer, die gleichermaßen die objektive Eignung für die zu besetzende Stelle aufweisen. (…)

Maßgeblich für die objektive Eignung ist dabei nicht das formelle Anforderungsprofil, welches der Arbeitgeber erstellt hat, sondern sind die Anforderungen, die der Arbeitgeber an einen Stellenbewerber stellen durfte. Zunächst ist davon auszugehen, dass der Arbeitgeber über den der Stelle zugeordneten Aufgabenbereich und die dafür geforderten Qualifikationen des Stelleninhabers frei entscheiden darf.

Durch das Stellen von Anforderungen an den Bewerber, die nach der im Arbeitsleben herrschenden Verkehrsanschauung durch die Erfordernisse der wahrzunehmenden Aufgaben unter keinem nachvollziehbaren Gesichtspunkt gedeckt sind, darf er allerdings die Vergleichbarkeit der Situation nicht willkürlich gestalten und dadurch den Schutz des AGG de facto beseitigen. (…)

Der Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes ist daher nicht nur berechtigt, sondern sogar verpflichtet, für die zu besetzende Stelle ein Anforderungsprofil festzulegen und nachvollziehbar zu dokumentieren. Nur so kann eine Auswahlentscheidung nach den Kriterien des Art. 33 Abs. 2 GG gerichtlich überprüft werden. (…)

Dem Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes steht bei der Anwendung von Art. 33 Abs. 2 GG und damit auch bei der Festlegung des Anforderungsprofils und der Eignungsmerkmale ein von der Verfassung gewährter Beurteilungsspielraum zu, der nur eingeschränkter gerichtlicher Kontrolle unterliegt. (…) Dieser Spielraum des Arbeitgebers des öffentlichen Dienstes besteht allerdings nur insoweit, als das Prinzip der „Bestenauslese“ für die zu besetzende Stelle gewährleistet werden soll, also die Merkmale der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung der Auswahlentscheidung zugrunde gelegt werden. (…)

Es begegnet keinen Bedenken, wenn ein öffentlicher Arbeitgeber für zu besetzende Stellen von vornherein nur solche Bewerber in Blick nehmen will, die aufgrund ihrer dokumentierten Ausbildungsergebnisse in besonderem Maße befähigt erscheinen.“

Vorgehend LAG Saarbrücken: 03.12.2008 – 1 Sa 71/08, Urteil

BVerwG, Urteil vom 03.03.2011 - 5 C 16/10
Einladungspflicht öffentlicher Arbeitgeber - Bewerbung als Richter – Offensichtliches Fehlen der fachlichen Eignung

Leitsätze:

1. Einstellungsbewerber werden im Sinne des § 7 Abs. 1 AGG benachteiligt, wenn ein öffentlicher Arbeitgeber ihnen die in § 82 Satz 2 SGB IX angeordnete Besserstellung gegenüber nicht schwerbehinderten Bewerberinnen und Bewerbern durch Einladung zu einem Vorstellungsgespräch vorenthält, obwohl ihnen im Sinne von § 82 Satz 3 SGB IX die fachliche Eignung nicht offensichtlich fehlt.

2. Ob die fachliche Eignung im Sinne des § 82 Satz 3 SGB IX offensichtlich fehlt, ist an dem vom öffentlichen Arbeitgeber mit der Stellenausschreibung bzw. Bewerbungsaufforderung bekannt gemachten Anforderungsprofil zu messen (wie BAG, Urteil vom 21.07.2009 - 9 AZR 431/08).

3. Für den Nachweis, dass für die Nichteinladung einer Bewerberin oder eines Bewerbers zum Vorstellungsgespräch ausschließlich andere Gründe als die Behinderung erheblich waren, kann ein öffentlicher Arbeitgeber nur solche Gründe heranziehen, die nicht die fachliche Eignung betreffen. Hierfür enthält die in § 82 Satz 3 SGB IX geregelte Ausnahme mit dem Erfordernis der "offensichtlich" fehlenden Eignung eine abschließende Regelung.

Vorgehend VGH Bayern: 27.01.2010 – 12 B 08.1978, Urteil

BAG, Urteil vom 27.01.2011 – 8 AZR 580/09
Einladungspflicht öffentlicher Arbeitgeber – Entfall der Indizwirkung bei GdB von unter 50

Leitsatz:

Das BAG hat sich in seiner Entscheidung vom 27.01.2011 grundsätzlich zur Reichweite der im Sozialgesetzbuch IX (SGB IX) geregelten Schutzvorschriften zugunsten schwerbehinderter Menschen geäußert.

Gegenstand des Verfahrens war die Klage einer Frau mit einem Grad der Behinderung (GdB) von 40. Sie hatte sich unter ausdrücklichem Hinweis auf ihre Behinderung für die Stelle einer Chefarztsekretärin beworben.

Die Stelle wurde mit einer anderen Bewerberin besetzt, ohne dass die Bestimmungen im SGB IX zum Schutz schwerbehinderter Menschen beachtet wurden und die Klägerin eine Einladung zu einem Vorstellungsgespräch erhalten hatte. Die Klägerin sah in dieser Verletzung von Schutzvorschriften Indizien für eine Benachteiligung wegen ihrer Behinderung.

Dieser Sicht folgte das BAG nicht. Auf die Schutzvorschriften für schwerbehinderte Menschen nach dem SGB IX kann sich nach Inkrafttreten des AGG im August 2006 nur berufen, wer unter den Anwendungsbereich der §§ 68-160 des SGB IX fällt. Das sind Menschen mit einem GdB von wenigstens 50 oder die diesen durch ein förmliches Verfahren gleichgestellt sind. Wer, wie die Klägerin, nicht zu diesem Personenkreis gehört, kann zur Abwehr einer Benachteiligung wegen einer Behinderung nur nach dem AGG vorgehen. Die Verletzung von Schutzvorschriften für schwerbehinderte Menschen begründet in diesem Zusammenhang aber keine Vermutung für eine Benachteiligung wegen einer Behinderung nach dem AGG.

Da die Klägerin ausschließlich die Verletzung von Schutzvorschriften des SGB IX geltend gemacht, aber keine Tatsachen vorgetragen hatte, die die Vermutung für eine Benachteiligung im Sinne des AGG auslösen, blieb ihre Klage in allen drei Instanzen ohne Erfolg.

Vorgehend LAG Berlin-Brandenburg: 02.06.2009 – 3 Sa 499/09, Urteil

VG Neustadt, Urteil vom 30.03.2011 – 1 K 785/10.NW
Nichtbeförderung eines schwerbehinderten Beamten – Mitwirkungspflicht - Rechtschutzmöglichkeiten im Auswahlverfahren

Leitsätze:

1. Ein Schadensersatzanspruch nach § 15 Abs. 1 AGG setzt die Kausalität zwischen der gleichbehandlungswidrigen Benachteiligung eines Beamten und dem geltend gemachten materiellen Schaden voraus.

2. Ein Schadensersatzanspruch nach § 15 Abs. 1 AGG wegen Nichtbeförderung eines schwerbehinderten Beamten besteht regelmäßig nicht, wenn es der Beamte unterlässt, seinen Bewerbungsverfahrensanspruch mit den ihm eröffneten Rechtsschutzmöglichkeiten im Auswahlverfahren durchzusetzen.

3. Ein materieller Schaden und eine Kausalkette im Sinne des § 15 Abs. 1 AGG scheiden aus, wenn der Beamte vor der Höhergruppierung des Konkurrenten auf eigenen Antrag in den Ruhestand versetzt wird.

4. Ein Entschädigungsanspruch für Nichtvermögensschäden nach § 15 Abs. 2 AGG setzt lediglich eine kompensationsbedürftige Benachteiligung oder Diskriminierung des Beamten voraus. Der vorherigen Durchführung eines beamtenrechtlichen Konkurrentenstreitverfahrens bedarf es daher nicht.

BAG, Urteil vom 19.08.2010 - 8 AZR 370/09
Kein Verstoß gegen AGG – Bewerbung nach Stellenbesetzung

Leitsatz:

Macht ein Bewerber geltend, er sei bei der Besetzung einer ausgeschriebenen Stelle entgegen dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) benachteiligt worden, so setzt dies nach einer Entscheidung des BAG voraus, dass seine Bewerbung um die Stelle schon im Zeitpunkt der Besetzungsentscheidung vorlag.

Die Beklagte hatte im Dezember 2007 im Internet eine offene Stelle für einen Entwicklungsingenieur angezeigt. Die vorgesehene Mitteilung an die Agentur für Arbeit und das weitere Verfahren zur besonderen Förderung schwerbehinderter Menschen als Stellenbewerber hielt die Beklagte nicht ein. Mitte Dezember 2007 besetzte sie die annoncierte Stelle, löschte jedoch die Stellenanzeige nicht. Der Kläger ist Diplom-Ingenieur (FH) und schwerbehindert. Er nahm die Stellenanzeige auf der Homepage der Beklagten am 29.12. wahr und bewarb sich noch am selben Tage. Nach Erhalt der Absage verlangte der Kläger eine Entschädigung nach dem AGG, weil die Beklagte ihn bei seiner Bewerbung durch die Nichteinhaltung der Förderungsvorschriften des Sozialgesetzbuches für schwerbehinderte Menschen (SGB IX) benachteiligt habe.

Die Klage blieb in allen drei Instanzen ohne Erfolg. Der Achte Senat des Bundesarbeitsgerichts hat entschieden, dass der Kläger aufgrund seiner Bewerbung auf eine als offen ausgeschriebene Stelle zwar zum „Beschäftigten“ im Sinne des AGG geworden ist. Da die Stelle aber bereits davor besetzt wurde, hat er als „Beschäftigter“ keine Benachteiligung erfahren. Der Arbeitgeber hatte auch nicht, etwa durch Angabe einer Bewerbungsfrist, versprochen, die Stelle für eine bestimmte Zeit nicht zu besetzen.

Ob der Kläger einen Anspruch auf Schadensersatz wegen der von vorneherein vergeblichen Bewerbung hat, war nicht Gegenstand des Verfahrens.

Vorgehend LAG Baden-Württemberg: 26. 03. 2009 - 11 Sa 83/08, Urteil

BAG, Urteil vom 17.08.2010 - 9 AZR 839/08

Entschädigung - Nachteil bei Auswahlentscheidung – Indizien für Diskriminierung

Leitsatz:

„Ein Nachteil im Rahmen einer Auswahlentscheidung, insbesondere bei einer Einstellung und Beförderung, liegt bereits vor, wenn der Beschäftigte nicht in die Auswahl einbezogen wird. Die Benachteiligung liegt in der Versagung der Chance. (…)

Der Kausalzusammenhang zwischen nachteiliger Behandlung und Behinderung ist bereits dann gegeben, wenn die Benachteiligung an die Behinderung anknüpft oder durch sie motiviert ist. (…) Ausreichend ist, dass die Behinderung Bestandteil eines Motivbündels ist, das die Entscheidung beeinflusst hat. (…) Es genügt, wenn vom Arbeitgeber unterlassene Maßnahmen objektive geeignet sind, schwerbehinderten Menschen keine oder schlechtere Chancen einzuräumen. (…) Ein schuldhaftes Handeln oder gar eine Benachteiligungsabsicht ist nicht erforderlich. (…)

Die Würdigung der Tatsachengerichte, ob Tatsachen eine Benachteiligung wegen der Behinderung vermuten lassen, ist nur beschränkt revisibel. Die nach § 286 Abs. 1 S. 1 ZPO gewonnene Überzeugung bzw. Nichtüberzeugung von einer überwiegenden Wahrscheinlichkeit nur darauf überprüft zu werden, ob sie möglich und in sich widerspruchsfrei ist und nicht gegen Denkgesetze, Erfahrungssätze oder andere Rechtssätze verstößt. (…)

Als Vermutungstatsachen für einen Zusammenhang mit der Behinderung kommen alle Pflichtverletzungen in Betracht, die der Arbeitgeber begeht, indem er Vorschriften nicht befolgt, die zur Förderung der Chancen der schwerbehinderten Menschen geschaffen wurden. (…)

Der Umstand, dass eine ausgeschriebene Stelle bereits vor Eingang einer Bewerbung besetzt wurde, schließt nicht generell eine Benachteiligung im Sinne von § 3 Abs. 1 AGG aus (…). Denn die Chance auf Einstellung oder Beförderung kann dem Bewerber oder Beschäftigten auch durch eine diskriminierende Gestaltung des Bewerbungsverfahrens genommen werden, zB weil ein Arbeitgeber die ausgeschriebene Stelle vor Ablauf einer vom ihm gesetzten Bewerbungsfrist besetzt, er das Verfahren nach § 81 Abs. 1 S. 4 SGB IX vermeiden will oder ein diskriminierendes Verhalten des Arbeitgebers den Bewerber von einer früheren Bewerbung abhielt (vgl. auch: EuGH v. 10.07.2008 – C-54/07). (…)

Wenn die festgestellten Tatsachen eine Benachteiligung wegen der Behinderung vermuten lassen, trägt der Arbeitgeber nach § 22 AGG die Beweislast dafür, dass eine solche Benachteiligung nicht vorlag. Der Arbeitgeber muss das Gericht davon überzeugen, dass die Benachteiligungen nicht – auch – auf der Schwerbehinderung beruhen. Damit muss er Tatsachen vortragen und gegebenenfalls beweisen, aus denen sich ergibt, dass es ausschließlich andere Gründe waren als die Behinderung, die zu der weniger günstigen Behandlung führten."

Vorgehend LAG Hamm: 26.06.2008 - 15 Sa 198/08, Urteil
Nachgehend BAG: 21.01.2011 - 8 AZN 1133/10, Beschluss
BAG: 06.07.2011 – 8 AZN 684/11 (F), Beschluss

ArbG Düsseldorf, Urteil vom 23.04.2010 – 10 Ca 7038/09
Kein Anspruch auf Entschädigung – fehlende objektive Eignung – Assessment-Center

Leitsätze:

1. Für einen Anspruch auf Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG wegen einer Benachteiligung im Rahmen einer Einstellung ist Voraussetzung, dass die Person objektiv für die zu besetzende Stelle in Betracht kommt und sich subjektiv ernsthaft bewirbt (BAG 17.12.2009 - 8 AZR 670/08).

2. Die für alle Bewerber vorgeschriebene Durchführung eines Assessment-Centers im Rahmen der Besetzung eines Arbeitsplatzes mit Führungsaufgaben kann - auch wenn Menschen mit bestimmten Behinderungen wegen ihrer Behinderung an diesem Auswahlverfahren nicht erfolgreich teilnehmen können - nach § 3 Abs. 2 AGG gerechtfertigt sein. Für die fehlende Rechtfertigung trägt der Anspruchsteller die Darlegungs- und Beweislast; allerdings finden die Grundsätze der abgestuften Darlegungslast Anwendung.

BAG, Urteil vom 17.12.2009 - 8 AZR 670/08

Entschädigung - Angenommene Behinderung – Vermutungstatsachen – Anwendbarkeit des AGG

Leitsatz:

„Gemäß § 7 Abs. 1 Halbs. 1 AGG dürfen Beschäftigte nicht wegen eines der in § 1 AGG genannten Merkmale benachteiligt werden. Entgegen der Auffassung des Beklagten gilt dies nach dem unmissverständlichen Gesetzeswortlaut auch dann, wenn die Person, die die Benachteiligung begeht, das Vorliegen eines Diskriminierungsmerkmals bei der Benachteiligung nur annimmt, § 7 Abs. 1 Halbs. 2 AGG. Auch der „Versuch am untauglichen Objekt“ stellt grundsätzlich eine verbotene Benachteiligung dar. (…)

Nach der gesetzlichen Beweislastregelung gem. § 22 AGG genügt es, dass der Anspruchsteller Indizien vorträgt und im Streitfalle beweist, die eine Benachteiligung wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes vermuten lassen. An diese Vermutungsvoraussetzungen ist kein zu strenger Maßstab anzulegen. Es ist nicht erforderlich, dass die Tatsachen einen zwingenden Indizienschluss für eine Verknüpfung der Benachteiligung mit einem Benachteiligungsmerkmal zulassen. Vielmehr reicht es aus, wenn nach allgemeiner Lebenserfahrung hierfür eine überwiegende Wahrscheinlichkeit besteht. Sodann trägt die andere Partei die Beweislast dafür, dass kein Verstoß gegen die Bestimmungen zum Schutz vor Benachteiligung vorgelegen hat. (…)

Bedient sich der Arbeitgeber bei der Anbahnung eines Arbeitsverhältnisses eigener Mitarbeiter oder Dritter, so trifft ihn eine Verantwortlichkeit für deren Verhalten. (…)

Aus der Frage nach bestimmten Erkrankungen oder Leiden kann je nach den Einzelfallumständen auch auf eine Erkundigung nach einer Behinderung geschlossen werden. (…) Spätestens seit dem Inkrafttreten des AGG ist zu berücksichtigen, dass Fragen nach Erkrankungen im Hinblick auf das Vorliegen einer Behinderung diskriminierungsrelevant sein können. (…)

Dagegen ist nach der Übergangsvorschrift des § 33 Abs. 1 AGG, die sich entgegen ihres Wortlauts nicht nur auf Benachteiligungen wegen des Geschlechts und sexuelle Belästigung, sondern auf alle unerlaubten Benachteiligungen einschließlich solcher wegen Behinderungen bezieht (…), das AGG nicht auf Sachverhalte anwendbar, die vor Inkrafttreten des Gesetzes bereits abgeschlossen waren. Vielmehr gilt für solche Sachverhalte die alte Rechtslage. (…)

Entsprechend kommt es für die Anwendbarkeit des AGG entscheidend auf den Zeitpunkt der Benachteiligungshandlung an (…) In der Regel ist dies der Zeitpunkt der Maßnahme, die eine Benachteiligung darstellen soll, also etwa der Entschluss des Arbeitgebers, einen Bewerber nicht einzustellen.“

Vorgehend LAG München: 08.08.2008 - 8 Sa 112/08, Urteil

LAG Rostock, Urteil vom 08.09.2009 - 5 Sa 125/09
Keine Entschädigung – Nichtvorliegen eines relevanten Kriteriums als Rechtfertigung

Leitsätze:

1. Das Gericht lässt offen, ob die fehlende Begründung der Bevorzugung eines anderen Bewerbers im Rahmen des Stellenbesetzungsverfahrens gegenüber dem nicht berücksichtigten schwerbehinderten Bewerber (Verstoß gegen § 81 Absatz 1 SGB IX) für sich allein bereits ein ausreichendes Indiz für eine Benachteiligung ist und damit zur Beweislastumkehr nach § 22 AGG führt.

2. Jedenfalls hat der Arbeitgeber dann den schwerbehinderten Bewerber nicht benachteiligt, wenn der schwerbehinderte Bewerber mehrere nach der Stellenausschreibung geforderter Kernkompetenzen nicht aufweist, während die bevorzugte Bewerberin all diese Kriterien erfüllt. Allein aus der Einladung zum Bewerbungsgespräch kann nicht gefolgert werden, der Arbeitgeber sei selbst davon ausgegangen, der schwerbehinderte Bewerber sei für die Übertragung des Dienstpostens an sich geeignet, denn der öffentliche Arbeitgeber darf schwerbehinderten Bewerbern nur dann ein Bewerbungsgespräch vorenthalten, wenn die fachliche Eignung offensichtlich fehlt (§ 82 SGB IX).

Nachgehend BAG: 10.02.2010 - 8 AZN 1051/09, Beschluss

LAG Frankfurt, Urteil vom 28.08.2009 – 19/3 Sa 340/08
Keine Einladung zum Vorstellungsgespräch – offensichtlich fehlende Eignung - keine Auskunftsansprüche

Leitsätze:

1. Die verzögerte Unterrichtung der Schwerbehindertenvertretung über den Eingang einer Bewerbung eines schwerbehinderten Menschen ist allein nicht geeignet, die Vermutung der Benachteiligung wegen Behinderung zu begründen, wenn die Schwerbehindertenvertretung noch so rechtzeitig unterrichtet wird, dass sie bei der Vorauswahl die Belange der schwerbehinderten Bewerber vertreten kann.

2. Die Pflichten nach § 81 Abs. 1 Sätze 7 – 9 SGB IX bestehen nur, wenn der Arbeitgeber seine gesetzliche Beschäftigungspflicht nach § 71 SGB IX nicht erfüllt.

3. Ein Anspruch auf Mitteilung der Entscheidungsgründe folgt weder aus § 15 AGG noch aus § 242 BGB. Für einen solchen Auskunftsanspruch besteht neben der Beweislastregelung des § 22 AGG kein Raum.

Vorgehend ArbG Offenbach: 06.02.2008 – 3 Ca 291/07, Urteil

BAG, Urteil vom 21.07.2009 - 9 AZR 431/08
Einladungspflicht öffentlicher Arbeitgeber - Offensichtliches Fehlen der fachlichen Eignung

Leitsätze:

1. Zur Erhöhung seiner Chancen im Auswahlverfahren ist ein schwerbehinderter Bewerber nach §82 Satz 2 SGB IX von einem öffentlichen Arbeitgeber regelmäßig zu einem Vorstellungsgespräch einzuladen. Nach § 82 Satz 3 SGB IX entfällt diese Pflicht ausnahmsweise, wenn dem schwerbehinderten Bewerber offensichtlich die fachliche Eignung fehlt.

2. Ob die fachliche Eignung offensichtlich fehlt, ist an dem vom öffentlichen Arbeitgeber mit der Stellenausschreibung bekannt gemachten Anforderungsprofil zu messen.

Vorgehend LAG Niedersachsen: 24.04.2008 – 4 Sa 1077/07, Urteil

VG Gelsenkirchen, Urteil vom 25.06.2008 – 1 K 3143/06
Keine Einstellung in das Beamtenverhältnis bei starkem Übergewicht

Leitsatz:

Die mit einem Übergewicht verbundenen Risiken bei einem Body-Mass-Index von über 30 lassen die gesundheitliche Eignung für die Übernahme in das Beamtenverhältnis auf Probe im Regelfall entfallen. Dies gilt grundsätzlich auch dann, wenn dem Übergewicht noch kein Krankheitswert zukommt (Fortführung und Präzisierung der Rechtsprechung im Anschluss an VG Gelsenkirchen, Urteil vom 12.12.2005 - 1 K 6123/01 -, sowie in Abgrenzung zu VG Saarlouis, Urteil vom 15.12.2003 - 12 K 155/02 -, und VG Düsseldorf, Urteil vom 04.09.2007 - 2 K 5357/06 -)

Entgegen OVG des Saarlandes: Urteil vom 14.05.2019 – 1 A 102/16

VG Wiesbaden, Urteil vom 01.04.2008 - 8 E 735/07
Einladungspflicht öffentlicher Arbeitgeber - Offensichtliches Fehlen der fachlichen Eignung

Leitsätze:

1. Die unterbliebene Einladung zu einem Vorstellungsgespräch stellt für einen behinderten Bewerber dann keine Benachteiligung dar, wenn ihm wegen fehlender Erfüllung eines zwingenden Merkmals des Anforderungsprofils offensichtlich die fachliche Eignung fehlt.

2. Nimmt der unterlegene Bewerber keinen einstweiligen Rechtsschutz gegen die Ablehnung seiner Bewerbung in Anspruch, wird sein Anspruch auf Schadenersatz nach § 15 Abs. 1 AGG entsprechend dem Rechtsgedanken des § 839 Abs. 3 BGB auf den durch § 15 Abs. 2 Satz 2 AGG gekennzeichneten Bereich, d. h. auf 3 Monatsgehälter, beschränkt.

OVG Koblenz, Beschluss vom 22.06.2007 - 2 F 10596/07
Verwaltungsrechtsweg – Benachteiligung bei Bewerbung als Richter oder Beamter

Leitsatz:

Für die Klage eines schwerbehinderten Menschen auf Schadensersatz gemäß § 15 Abs. 1 Satz 1 AGG ist der Rechtsweg zu den Verwaltungsgerichten eröffnet, wenn der geltend gemachte Anspruch auf einen Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot bei der Bewerbung auf Einstellung als Richter oder Beamter gestützt wird.

Vorgehend VG Mainz: 25.05.2007 - 7 K 330/07.MZ, Urteil

1.4.2 Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen

VG Berlin, Urteil vom 12.11.2020 – K 11.19
Rechtswidrige Beurteilung - Beamtenverhältnis - Behinderung – Laufbahngesetz

Leitsatz:

In diesem Fall lag eine Benachteiligung durch Vorenthalten des Vorteils nach § 25 Abs. 3 Laufbahngesetzes (LfbG) gegenüber Beamten, die nicht von einer Behinderung betroffen sind, vor. Der Betroffene hatte eine rechtswidrige Beurteilung auf Grund seiner Behinderung erhalten. Nach Ansicht des Gerichts sei der § 25 Abs. 3 LfbG maßgeblich, wonach bei der Bestimmung des Maßstabes für die Beurteilung der Leistungen von schwerbehinderten Beamtinnen und schwerbehinderten Beamten eine etwaige Minderung der Arbeits- und Verwendungsfähigkeit auf Grund der Behinderung entsprechend zu berücksichtigen ist. Dieser begründe eine Handlungspflicht nach § 5 AGG zur Förderung von bisher in Beschäftigung und Beruf benachteiligten Gruppen. Die Pflicht werde verletzt, wenn eine dienstliche Beurteilung nicht den Vorgaben von heranzuziehenden Verwaltungsvorschriften (in diesem Fall den Verwaltungsvorschriften über die gleichberechtigte Teilhabe der behinderten oder von Behinderung bedrohter Menschen in der Berliner Verwaltung) gerecht werde. Die Beurteilung müsse schlüssig und geeignet sein, das Regelungsziel des § 25 Abs. 3 LfbG zu erreichen und sie müsse dem Zweck eine Benachteiligung auf Grund der Behinderung mittels Ausgleichs auszuschließen genügen.

Es dürfe nicht dazu kommen, dass die Gesamteinschätzung (mathematisch) schlechter ausfalle, als wenn der Versuch, die Behinderung des Betroffenen zu berücksichtigen, unterblieben wäre. Schließlich sei unbedingt zu vermeiden, dass der Betroffene wegen des angewandten Maßstabes gegenüber möglichen Konkurrenten, die das gleiche Gesamturteil aufweisen wie er, in einem (zukünftigen) Auswahlverfahren schlechter gestellt werden könnte. Gemäß § 25 Abs. 3 LfbG sei unter Berücksichtigung der Behinderung des Betroffenen in Bezug auf seine Einzelmerkmale ein Ausgleich der bestehenden, durch die Behinderung bedingten, Nachteile vorzunehmen. Dieses Ziel könne nur erreicht werden, wenn der Dienstherr, der erkennt, dass sich die Behinderung seines Beamten nachteilig auf die Arbeits- und Verwendungsfähigkeit betreffend bestimmter Einzelmerkmale auswirkt, dies auch bei der Beurteilung des jeweiligen Einzelmerkmals, und nicht ausschließlich bei der Ermittlung der Gesamteinschätzung, berücksichtige.

Hessisches LAG, Urteil vom 20.05.2020 – 18 Sa 170/19

Beschäftigungsanspruch nach § 164 Abs. 1 Satz Nr. 1 SGB IX - Nichteinladung schwerbehinderter Bewerber*innen - Wiederholte Benachteiligung - Erhöhung der Entschädigung

Leitsatz:

Der schwerbehinderte Kläger war bereits seit Jahren bei der Beklagten tätig und hatte sich intern mehrfach erfolglos auf andere Stellenangebote der Beklagten beworben. Er begehrte wegen der mehrfachen Ablehnung u.a. eine erhöhte Entschädigung. Im Ergebnis wurde die Beklagte zur Zahlung einer Entschädigung und zur Beschäftigung des Klägers in der avisierten Stelle verpflichtet. Das Gericht führte aber klarstellend aus, dass zwar zu vermuten sei, dass der Kläger bei allen Bewerbungen wegen seiner Behinderung abgelehnt und deshalb benachteiligt worden sei. Das Wiederholen einer Benachteiligung in weiteren Bewerbungsverfahren rechtfertige aber nicht, rückschauend die für zeitlich erste Benachteiligung zu leistende Entschädigung zu erhöhen. Weiter führte es aus, dass ein Beschäftigungsanspruch nach § 164 Abs. 4 S. 1 Nr. 1 SGB IX zudem von einer Bewerbung um eine ausgeschriebene Stelle und einer möglichen Diskriminierung im Bewerbungsverfahren zu trennen sei. Es bestehe keine fortdauernde Verletzung in seinem Recht auf eine behinderungsgerechte Beschäftigung gemäß § 164 Abs. 4 S. 1 Nr. 1 SGB IX, nur weil die Beklagte ihm auf seine Bewerbungen auf die jeweiligen Stellen keine der ausgeschriebenen Stellen zuweise, sondern diese mit anderen Personen besetze.

Vorgehend ArbG Frankfurt: 16.11.2018, 13 Ca 3607/17, Urteil
Nachgehend BAG: 07.01.2021, 9 AZN 635/20, Beschluss: Verwerfung (nicht dokumentiert)

LAG Niedersachsen, Urteil vom 17.01.2019 – 7 Sa 490/18
Kürzung von Sonderzahlungen bei Arbeitsunfähigkeit - Entgeltfortzahlungsanspruch - gleichgestellter Arbeitnehmer

Leitsätze:

1. Handelt es sich bei einer Sonderzahlung um Arbeitsvergütung für geleistete Arbeit, ist eine Kürzung nach § 4a EFZG nicht möglich.

2. Die Sonderzahlung ist jedoch - ohne gesonderte ausdrückliche arbeitsvertragliche Vereinbarung - für die Zeiten zu kürzen, in denen infolge Arbeitsunfähigkeit kein Entgeltfortzahlungsanspruch bestand.

„Knüpft die Kürzung einer Sonderzahlung an die Zeiten der Arbeitsunfähigkeit ohne Entgeltfortzahlung an und nicht unmittelbar an eine Schwerbehinderung, so werden nicht schwerbehinderte arbeitsunfähige Arbeitnehmer von ihr ebenfalls erfasst. Eine Diskriminierung wegen einer Schwerbehinderung im Sinne von § 7 Abs 2 AGG liegt in diesem Fall nicht vor.“

Vorgehend ArbG Nienburg: 19.04.2018 - 2 Ca 409/17, Urteil
nachgehend BAG: 07.07.2021, 10 AZR 82/19, sonstige Erledigung: Rücknahme

VGH Bayern, Beschluss vom 03.12.2018 – 3 ZB 16.581
Keine Entschädigung - Unkenntnis der Schulleitung vom (veränderten) Grad der Behinderung

Leitsatz:

„Wer die Behinderung bzw. den (veränderten) Grad der Behinderung des Beamten nicht kennt, kann diesen auch nicht wegen seiner Behinderung benachteiligen. (…)

Die Schulleitung der Dienststelle der Klägerin hatte - unstreitig - vor dem 5. Mai 2015 keine Kenntnis vom veränderten Grad der Behinderung. Da das Benachteiligungsverbot der Dienststelle, hier der Förderschule der Klägerin, zurechenbar sein muss (vgl. Belling/Riesenhuber in Erman, BGB, 15. Aufl. 2017, § 7 AGG Rn. 4), kommt es auf die Kenntnis des Zentrums Bayern Familie und Soziales nicht an. Eine „interne Regelung“ hinsichtlich einer Weitergabe der Daten, wie sie der Klägerin offensichtlich vorschwebt, ist mit dem Sozialgeheimnis des § 35 SGB I nicht vereinbar. (…)

Eine Benachteiligung im Sinne des § 7 AGG liegt auch nicht darin, dass der Klägerin der Grad der Behinderung nach ihrem Vortrag unrechtmäßig verweigert worden sein soll (...), da in der divergierenden Einschätzung des Gesamt-GdB keine Benachteiligung wegen der Behinderung zu sehen ist. (…)

Kenntnis kann der Dienstherr jedoch nur durch die Vorlage des Schwerbehindertenausweises erlangen.“

Vorgehend VG München: 03.02.2016 - M 5 K 15.5250, Urteil

OVG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 08.06.2018 – 2 A 11817/17
Kausalzusammenhang von Nachteil und Merkmal – Absenkung des Maßstabes der Kausalität

Leitsätze:

1. Der Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot des § 7 AGG setzt einen Kausalzusammenhang zwischen einem Nachteil und einem Merkmal nach § 1 AGG voraus. Der durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz Geschützte muss also "wegen" des Merkmals eine weniger günstige Behandlung erfahren haben als eine andere Person in vergleichbarer Situation. Insofern gilt allerdings die Beweiserleichterung des § 22 AGG.

2. § 22 AGG senkt den Maßstab in Bezug auf den Nachweis der Kausalität in doppelter Hinsicht ab. Es genügt, dass Indizien glaubhaft gemacht werden, die einen Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot vermuten lassen. Gelingt dies, trägt die andere Partei die Beweislast dafür, dass ein Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot nicht vorliegt.

Vorgehend VG Koblenz: 17.02.2017 - 5 K 1419/16.KO, Urteil

BAG, Urteil vom 18.05.2017 - 8 AZR 74/16

Vereinbarkeit der Ausschlussfrist mit Unionsrecht – keine entsprechende Anwendbarkeit der Frist auf andere Ansprüche – Folgen eines Verstoßes gegen Maßregelverbot

Leitsätze:

1. Die in § 15 Abs. 4 AGG bestimmte Ausschlussfrist ist - auch in ihrer Kombination mit der für den Entschädigungsanspruch nach § 15 Abs. 2 AGG maßgeblichen Klagefrist des § 61b ArbGG - mit den Vorgaben des Unionsrechts vereinbar. Sie wahrt sowohl den unionsrechtlichen Grundsatz der Äquivalenz als auch den der Effektivität. § 15 Abs. 4 AGG verstößt auch nicht gegen das in Art. 8 Abs. 2 der Richtlinie 2000/78/EG (juris: EGRL 78/2000) bestimmte Verbot der Absenkung des von den Mitgliedstaaten bereits garantierten allgemeinen Schutzniveaus.

2. In den Fällen, in denen das Schadensersatz- und/oder Entschädigungsverlangen auf eine verbotene Benachteiligung nach dem AGG in Form der Belästigung i.S.v. § 3 Abs. 3 AGG gestützt wird, beginnt die Frist des § 15 Abs. 4 AGG wegen des typischerweise prozesshaften Charakters der Belästigung mit dem Abschluss des letzten von der klagenden Partei geschilderten Vorfalls zu laufen.

Die Klägerin macht Ansprüche auf Entschädigung wegen Belästigung auf Grund ihrer Behinderung und des Alters sowie Ansprüche auf Schadensersatz wegen Mobbing und Ansprüche auf Entschädigung wegen Verstoß gegen das Maßregelungsverbot geltend.

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) weist die Entscheidung das Landesarbeitsgerichts insoweit als rechtfehlerhaft zurück als das Landesarbeitsgericht angenommen hat, § 15 Abs. 4 AGG finde nicht nur auf Ansprüche nach § 15 Abs. 1 und Abs. 2 AGG Anwendung, sondern auf alle Schadensersatzansprüche, seien es Ansprüche aus § 280 BGB oder deliktische Ansprüche, die auf denselben Lebenssachverhalt wie die Ansprüche nach § 15 Abs. 1 und Abs. 2 AGG gestützt würden. Zudem hat das Landesarbeitsgericht rechtsfehlerhaft nicht geprüft, ob und ggf. in welchem Umfang sich Ansprüche auf Schadensersatz und Entschädigung nach § 15 Abs. 1 und Abs. 2 AGG ergeben, weil sich die von der Klägerin insgesamt vorgetragenen Vorgänge in einer Gesamtschau als Benachteiligung in Form der Belästigung iSv. § 3 Abs. 3 AGG darstellen.

Das BAG setzt sich in der Entscheidung zu dem mit der Frage auseinander, ob das Verschuldenserfordernis in § 15 Abs. 1 AGG mit den unionsrechtlichen Vorgaben vereinbar ist. Dies sei nach Auffassung des BAG zweifelhaft. Nach ständiger Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union darf die Haftung des Urhebers einer Diskriminierung nicht vom Nachweis eines Verschuldens bzw. der Voraussetzung eines Verschuldens oder vom Fehlen eines Rechtfertigungsgrundes abhängig gemacht werden. Zwar sei die Rechtsprechung nicht zur Richtlinie 2000/78/EG, sondern u.a. zu den Richtlinien 2006/54/EG und 76/207/EWG ergangen. Allerdings könnte einiges dafürsprechen, dass sie auch auf die Richtlinie 2000/78/EG übertragbar ist.

Weiterhin stellt das BAG klar, dass § 22 AGG die der Klägerin im Rahmen des § 15 I AGG obliegenden Darlegungs-und Beweislast hinsichtlich der haftungsausfüllenden Kausalität nicht abändert.

Hinsichtlich eines möglichen Verstoßes gegen das Maßregelungsverbot nach § 16 AGG macht das BAG deutlich, dass dieser Verstoß keinen Anspruch auf Entschädigung nach § 15 II AGG zur Folge hat. Ein solcher Anspruch ergibt sich auch nicht aus § 280 Abs. 1, § 241 Abs. 2 BGB und nach § 823 Abs. 2 BGB i.V.m. § 16 AGG.

Vorgehend LAG Köln: 17.04.2015 - 4 Sa 482/13, Urteil
Nachgehend LAG Köln: 07.05.2018 – 4 Sa 482/13, Urteil
Nachgehend BAG: 20.01.2016, 8 AZN 833/15, Beschluss

BAG, Urteil vom 26.01.2017 - 8 AZR 736/15
Schadensersatz wegen unterbliebener Erhöhung der Wochenarbeitszeit - Benachteiligung wegen der (Schwer-)Behinderung

Leitsatz:

In der Revisionsinstanz vor dem Bundesarbeitsgericht haben die Prozessparteien über Ansprüche des Klägers auf Schadensersatz gestritten, die dieser darauf stützt, dass er als schwerbehinderter Mensch diskriminiert worden sei.

Der Kläger, der seit September 2011 mit einem GdB von 50 als schwerbehinderter Mensch anerkannt ist, ist bei der Beklagten, die einen Express-Versand und Transport-Service betreibt, in deren Station in K. als Kurier mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 27,5 Stunden beschäftigt. Im Juni 2013 verteilte die Beklagte ein Stundenvolumen von insgesamt 66,5 Stunden - unbefristet - an 14 teilzeitbeschäftigte Kuriere und schloss mit diesen entsprechende Änderungsverträge ab. Dabei wurden bis auf den Kläger, der mehrfach um eine Erhöhung seiner Wochenstundenzahl nachgesucht hatte, und einen weiteren Mitarbeiter, der erst im Januar 2013 in die Station in K. gewechselt war, sämtliche Teilzeitmitarbeiter mit Wunsch auf eine Stundenerhöhung berücksichtigt.

Mit seiner Klage hat der Kläger eine Erhöhung seiner wöchentlichen Arbeitszeit unter entsprechender Vertragsänderung begehrt. In der Berufungsinstanz hat er seine Klage erweitert und zusätzlich hilfsweise einen Schadensersatzanspruch nach § 15 Abs. 1 AGG in Höhe der ihm entgangenen Vergütung geltend gemacht. Zur Begründung hat er sich darauf berufen, die Beklagte habe ihn bei der Vergabe der Stundenerhöhungen wegen seiner Schwerbehinderung benachteiligt.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Auf die Berufung des Klägers hat das Landesarbeitsgericht - unter Zurückweisung der Berufung des Klägers im Übrigen - dem Kläger Schadensersatz in Höhe des ihm entgangenen Verdienstes zugesprochen.

Die Revision der Beklagten hatte vor dem Bundesarbeitsgericht Erfolg.

Das Landesarbeitsgericht durfte der Klage nicht mit der Begründung stattgeben, es lägen Indizien i. S. von § 22 AGG vor, die eine Benachteiligung des Klägers wegen seiner Schwerbehinderung vermuten ließen und die Beklagte habe diese Vermutung nicht widerlegt. Das Landesarbeitsgericht hat verkannt, dass die Vermutung einer Benachteiligung wegen eines in § 1 genannten Grundes nur besteht, wenn Indizien vorliegen, die mit „überwiegender Wahrscheinlichkeit“ darauf schließen lassen, dass ein in § 1 AGG genannter Grund ursächlich für die Benachteiligung war und dass damit die vom Landesarbeitsgericht angenommene „Möglichkeit“ einer Ursächlichkeit nicht ausreicht.

Aufgrund der bislang vom Landesarbeitsgericht getroffenen Feststellungen konnte der Senat den Rechtsstreit allerdings nicht abschließend entscheiden. Die Sache wurde deshalb zur neuen Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

Vorgehend Hessisches LAG: 25.09.2015 – 18 Sa 520/14, Urteil

VG Düsseldorf, Urteil vom 14.09.2015 - 13 K 6282/14
Kein Verstoß gegen AGG - Staffelung der Wochenarbeitszeit schwerbehinderter Beamt*innen in einer Rechtsverordnung

Leitsatz:

Nach Auffassung des Gerichts ist die Regelung in der Arbeitszeitverordnung für Beamte, dass ab Vollendung des 55. Lebensjahres eine weitere Verkürzung der Arbeitszeiten für schwerbehinderte Beamte nicht mehr in Betracht kommt und insoweit eine Gleichstellung mit den nichtbehinderten Beamten ab des Erreichens der Altersgrenze erfolgt, rechtlich nicht zu beanstanden. Diese Regelung verstoße nicht gegen höherrangiges Recht, insbesondere nicht gegen das AGG.

LAG Kiel, Urteil vom 30.09.2014 - 1 Sa 107/14

Keine Entschädigung - Diskriminierung durch betriebswirtschaftlich sinnlose Tätigkeit - Persönlichkeitsrecht

Leitsätze:

1. Überträgt ein Arbeitgeber einem Arbeitnehmer (hier: Hilfsarbeiterin in der Kleiderkammer) die Aufgabe, arbeitstäglich eine Schüssel mit Knöpfen zu sortieren, wobei die sortierten Knöpfe abends wieder in die Schüssel gelegt und dem Arbeitnehmer am nächsten Tag wieder zum Sortieren hingelegt werden, so verletzt er das Allgemeine Persönlichkeitsrecht dieses Arbeitnehmers.

2. Nicht bei jeder Persönlichkeitsrechtsverletzung ist die Zahlung eines Entschädigungsbetrags angezeigt, sondern nur, wenn es sich um eine schwerwiegende Verletzung handelt. Hierzu ist eine Abwägung unter Berücksichtigung von Bedeutung und Tragweite des Eingriffs, Anlass und Beweggrund des Handelnden sowie des Grades seines Verschuldens anzustellen.

3. Trotz der augenfälligen Verletzung des Persönlichkeitsrechts war danach wegen der Besonderheiten des Einzelfalls eine Entschädigung nicht geschuldet.

Vorgehend ArbG Flensburg: 30.01.2014 – 2 Ca 277/12, Urteil

1.4.3 Sozialplan

BAG, Urteil vom 28.07.2020 – 1 AZR 590/18
Mittelbare Benachteiligung – Sozialplan

Leitsatz:

Das Gericht entschied, dass eine Regelung in einem Sozialplan, wonach bei der Berechnung des als Abfindung zu zahlenden fiktiven Differenzbetrags (in einem ersten Teil) auf den „frühestmöglichen Renteneintritt“ als eine die Höhe der Abfindung bestimmende Bezugsgröße abgestellt werde, eine mittelbar auf dem Kriterium der Behinderung beruhende Ungleichbehandlung enthalte. Das undifferenzierte Abstellen auf den „frühestmöglichen“ Wechsel in die gesetzliche Rente durch dieses neutrale Kriterium bewirke eine Ungleichbehandlung, die zum einen nicht durch objektive Faktoren, die nichts mit der Behinderung zu tun haben, gerechtfertigt werde.

Zum anderen führe dieses Tatbestandsmerkmal zu einer übermäßigen Beeinträchtigung der legitimen Interessen der schwerbehinderten Arbeitnehmer, da die Betriebsparteien damit zur Begrenzung der Höhe der diesen Arbeitnehmern zu zahlenden Abfindung an einen sozialversicherungsrechtlichen Vorteil anknüpften, dessen Daseinsberechtigung gerade den Schwierigkeiten und den besonderen Risiken Rechnung tragen soll, mit denen schwerbehinderte Arbeitnehmer konfrontiert seien. Der Verstoß der Sozialplanbestimmung gegen § 75 Abs 1 BetrVG bewirke, dass dem benachteiligten Arbeitnehmer für die Vergangenheit ein Anspruch auf die vorenthaltene Leistung zuzuerkennen sei (sog. "Anpassung nach oben"). Den Angehörigen der mittelbar benachteiligten Gruppe seien dieselben Vorteile zu gewähren wie den nicht benachteiligten Arbeitnehmern. Könne der Arbeitgeber - wie vorliegend - den Begünstigten für die Vergangenheit die gewährten Leistungen nicht mehr entziehen, sei eine solche zur Beseitigung der Diskriminierung erforderliche „Anpassung nach oben“ selbst dann gerechtfertigt, wenn sie zu erheblichen finanziellen Belastungen des Arbeitgebers führe.

Vorgehend ArbG Köln: 17.01.2018, 9 Ca 5075/17, Urteil
Vorgehend Landesarbeitsgericht Köln:6. Kammer, 13.01.2018, 6 Sa 150/18, Urteil

BAG, Urteil vom 16.07.2019 – 1 AZR 842/16

Leitsatz:

Sozialplanabfindung - Benachteiligung wegen des Alters - mittelbare Benachteiligung wegen Behinderung – Verzicht

BAG, Urteil vom 21.11.2017 - 9 AZR 141/17

Unwirksamkeit der Verkürzung des Vorruhestandsverhältnisses - Benachteiligung wegen Behinderung

Leitsatz:

„Die Regelung über die Laufzeit des Vorruhestandsverhältnisses in der Vorruhestandsvereinbarung vom 23.11.2009 in der Fassung der Änderungsvereinbarung vom 08.12.2012 ist insoweit unwirksam (§ 81 Abs. 2 SGB IX, § 7 Abs. 2 i.V.m. Abs. 1 AGG), als sie für die Klägerin als schwerbehinderte Arbeitnehmerin, die nach § 236a Abs. 1 Satz 2 SGB VI vorzeitige Altersrente in Anspruch nehmen kann, zu einer gegenüber nicht schwerbehinderten Menschen kürzeren Laufzeit führt. Die Rechtsfolge der unzulässigen Ungleichbehandlung besteht darin, dass das Vorruhestandsverhältnis der Klägerin - wie bei einem vergleichbaren nicht schwerbehinderten Arbeitnehmer - bis zum 30.11.2017 fortbesteht.

Der Bezug von Vorruhestandsgeld dient typischerweise dazu, Versorgungslücken zu überbrücken, die dadurch entstehen, dass der Anspruchsberechtigte seine Erwerbstätigkeit bei seinem Arbeitgeber vorzeitig beendet. Der Arbeitnehmer soll regelmäßig wirtschaftlich so lange abgesichert werden, bis er das Alter erreicht, in dem Leistungen der gesetzlichen Rentenversicherung gewährt werden (BAG 23.09.2014 - 9 AZR 827/12 - Rn. 24 mwN). Diesen Zweck verfolgen auch die bei der Beklagten geschlossenen Vorruhestandsvereinbarungen. Die Arbeitnehmer der Beklagten sollen wirtschaftlich so lange abgesichert werden, bis sie das Alter erreichen, in dem Leistungen der gesetzlichen Rentenversicherung gewährt werden. Unter Zugrundelegung dieses Regelungszwecks ist die Klägerin als eine Arbeitnehmerin, die aufgrund ihrer Behinderung als schwerbehinderter Mensch iSd. § 2 Abs. 2 SGB IX anerkannt ist, in Bezug auf ihre durch die Vorruhestandsvereinbarung verursachten wirtschaftlichen Nachteile in einer vergleichbaren Situation i.S.d. § 3 Abs. 1 AGG mit nicht schwerbehinderten Arbeitnehmern.

Ebenso wie diese verliert sie ihren Arbeitsplatz und das bisher gewährte Arbeitsentgelt. An dessen Stelle tritt für die Dauer des Vorruhestands das Vorruhestandsgeld, das die Zeit bis zur Inanspruchnahme von Leistungen aus der gesetzlichen Rentenversicherung überbrückt und deren Höhe übersteigt.“

Vgl. auch: LAG Düsseldorf: 24.07.2018 – 3 Sa 257/17, Urteil

BAG, Urteil vom 12.05.2016 - 6 AZR 365/15
Wegfall des Krankengeldzuschusses - Rente wegen Erwerbsminderung

Leitsatz:

§ 22 Abs. 4 Satz 2 TVöD-AT, wonach der Krankengeldzuschuss nicht über den Zeitpunkt hinaus gezahlt wird, von dem an der Beschäftigte eine Rente erhält, gilt auch bei Erhalt einer Rente wegen Erwerbsminderung.

Vorgehend LAG Düsseldorf: 15.04.2015 - 7 Sa 1242/14, Urteil

BAG, Urteil vom 17.11.2015 – 1 AZR 938/13
Pauschale Sozialplanabfindung - vorzeitige Rentenberechtigung darf nicht zur Schlechterstellung schwerbehinderter Arbeitnehmer führen

Leitsatz:

Eine an die Rentenberechtigung aufgrund der Schwerbehinderung anknüpfende Pauschalierung der Sozialplanabfindung benachteiligt schwerbehinderte Arbeitnehmer unmittelbar gegenüber nicht schwerbehinderten Arbeitnehmern, welche in gleicher Weise von dem sozialplanpflichtigen Arbeitsplatzverlust betroffen sind und eine höhere, nach ihren individuellen Betriebs- und Sozialdaten zu ermittelnde Sozialplanabfindung verlangen können.

Vorgehend LAG Köln: 19.11.2013 – 12 Sa 692/13, Urteil

BAG, Urteil vom 06.10.2011 – 6 AZN 815/11
Kein Verstoß gegen AGG - Überbrückungsbeihilfe nur bis zum möglichen Bezug der vorzeitigen Altersrente

Leitsatz:

Eine Regelung, die eine tarifliche Leistung des Arbeitgebers zur Sicherung des Lebensunterhalts von Arbeitnehmern, die ihren Arbeitsplatz betriebsbedingt verloren haben, auf die Zeit bis zum Erwerb einer wirtschaftlichen Absicherung durch den Anspruch auf eine Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung beschränkt, diskriminiert behinderte Arbeitnehmer, die eine vorgezogene gesetzliche Altersrente in Anspruch nehmen können, weder wegen ihres Alters noch wegen ihrer Behinderung.

Vorgehend LAG Hannover: 28.04.2011 – 16 Sa 854/10, Urteil

BAG, Urteil vom 07.06.2011 – 1 AZR 34/10
Kein Verstoß gegen AGG - Abfindungsausschluss bei Bezug einer Erwerbsminderungsrente

Leitsatz:

Arbeitnehmer können von Sozialplanleistungen ausgenommen werden, wenn sie wegen des Bezugs einer befristeten vollen Erwerbsminderungsrente nicht beschäftigt sind und mit der Wiederherstellung ihrer Arbeitsfähigkeit auch nicht zu rechnen ist.

Vorgehend LAG Düsseldorf: 21.12.2009 – 16 Sa 577/09, Urteil
Nachgehend BVerfG: 25.03.2015 – 1 BvR 2803/11, Beschluss

ArbG München, Entscheidung vom 17.02.2011 – 22 Ca 8260/10
Vorabentscheidungsersuchen – Reduzierung von Sozialplanleistungen wegen bevorstehender Rentenberechtigung (Alter, Behinderung)

„Dem Gerichtshof der Europäischen Union werden im Wege des Vorabentscheidungsverfahrens folgende Fragen vorgelegt:

Leitsätze:

1. Verstößt eine innerstaatliche Regelung, die vorsieht, dass eine unterschiedliche Behandlung wegen des Alters zulässig sein kann, wenn die Betriebsparteien im Rahmen eines betrieblichen Systems der sozialen Sicherheit Beschäftigte von den Leistungen des Sozialplans ausgeschlossen haben, die wirtschaftlich abgesichert sind, weil sie, gegebenenfalls nach Bezug von Arbeitslosengeld, rentenberechtigt sind, gegen das Verbot der Altersdiskriminierung gemäß Art 1 und Art 16 der Richtlinie 2000/78/EG oder ist eine solche Ungleichbehandlung gemäß Art 6 Abs. 1 S. 2 Buchstabe a der Richtlinie 2000/78/EG gerechtfertigt?

2. Verstößt eine innerstaatliche Regelung, die vorsieht, dass eine unterschiedliche Behandlung wegen des Alters zulässig sein kann, wenn die Betriebsparteien im Rahmen eines betrieblichen Systems der sozialen Sicherheit Beschäftigte von den Leistungen des Sozialplans ausgeschlossen haben, die wirtschaftlich abgesichert sind, weil sie, gegebenenfalls nach Bezug von Arbeitslosengeld, rentenberechtigt sind, gegen das Verbot der Diskriminierung wegen einer Behinderung gemäß Art 1 und Art 16 der Richtlinie 2000/78/EG?

3. Verstößt eine Regelung eines betrieblichen Systems der sozialen Sicherheit, die vorsieht, dass bei Mitarbeitern, die älter als 54 Jahre sind und betriebsbedingt gekündigt werden, eine alternative Berechnung der Abfindung auf Grundlage des frühestmöglichen Rentenbeginns vorgenommen wird und im Vergleich zur regulären Berechnungsmethode, welche insbesondere an die Dauer der Betriebszugehörigkeit anknüpft, der geringere Abfindungsbetrag, jedoch mindestens die Hälfte der regulären Abfindungssumme zu zahlen ist, gegen das Verbot der Altersdiskriminierung gemäß Art 1 und Art 16 der Richtlinie 2000/78/EG oder ist eine solche Ungleichbehandlung gemäß Art 6 Abs. 1 S 2 Buchst a der Richtlinie 2000/78 gerechtfertigt?

4. Verstößt eine Regelung eines betrieblichen Systems der sozialen Sicherheit, die vorsieht, dass bei Mitarbeitern, die älter als 54 Jahre sind und betriebsbedingt gekündigt werden, eine alternative Berechnung der Abfindung auf Grundlage des frühestmöglichen Rentenbeginns vorgenommen wird und im Vergleich zur regulären Berechnungsmethode, welche insbesondere an die Dauer der Betriebszugehörigkeit anknüpft, der geringere Abfindungsbetrag, jedoch mindestens die Hälfte der regulären Abfindungssumme zu zahlen ist, und bei der die alternative Berechnungsmethode auf eine Altersrente wegen einer Behinderung abgestellt wird, gegen das Verbot der Diskriminierung wegen einer Behinderung gemäß Art 1 und Art 16 der Richtlinie 2000/78/EG?“

Nachgehend EuGH: 06.12.2012 - C-152/11, Urteil

LAG Rostock, Urteil vom 21.07.2009 - 5 Sa 9/09

Mittelbare Benachteiligung wegen einer Behinderung - Personalabbauprogramm mit übertariflichen Leistungen

Leitsätze:

1. Legt der Arbeitgeber ein Personalabbauprogramm auf, durch das Arbeitnehmer der rentennahen Jahrgänge durch übertarifliche Leistungen zum Abschluss von Aufhebungsverträgen angeregt werden sollen, ist er bei der Ausgestaltung des Programms an den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz und an die Diskriminierungsverbote aus dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) gebunden.

2. Sieht das Programm vor, dass alle darauf eingehenden Arbeitnehmer durch eine Sonderzahlung an die Rentenkasse nach § 187a SGB VI so gestellt werden sollen, dass sie trotz vorzeitiger Inanspruchnahme der Rente eine ungekürzte Rente erhalten, und sieht das Programm weitere erhebliche Zahlungen in Form von Abfindungen und Einmalzahlungen vor, ist es verboten, schwerbehinderte Arbeitnehmer der in Betracht kommenden Jahrgänge von dem Programm gänzlich ausschließen, nur weil sie auch ohne Zuzahlungen nach § 187a SGB VI zum Beispiel nach § 236a Abs. 4 SGB VI einen Anspruch auf ungekürzte Rente haben.

Vorgehend ArbG Rostock: 16.12.2008 – 1314/08, Urteil

1.4.4 Kündigung

LAG Baden-Württemberg, Urteil vom 12.01.2024 – 9 Sa 16/23
Probezeit

Leitsätze:

1. Die Kündigung eines Berufsausbildungsverhältnisses in der Probezeit ist unwirksam, wenn sie eine Benachteiligung wegen einer Behinderung des Auszubildenden darstellt.

2. Eine Benachteiligung wegen der Behinderung des Auszubildenden liegt vor, wenn das Ausbildungsverhältnis gekündigt wird, weil die Mutter, zugleich Betreuerin des Auszubildenden, vom Arbeitgeber im Hinblick auf die Behinderung ihres Sohnes besondere Maßnahmen verlangt.

3. Dass vom Auszubildenden keine - ggf. unerfüllbaren - Anforderungen an den Ablauf der Ausbildung gestellt werden oder dass seine Betreuungsperson keine - ggf. unerfüllbaren - Forderungen an den Ausbilder in Bezug auf das Führen von Gesprächen stellt oder sich im Ton mäßigt, sind keine wesentlichen und entscheidenden beruflichen Anforderungen im Sinne von § 8 Abs. 1 AGG bzw. Art. 5 RL 2000/78/EG.

Vorgehend ArbG Freiburg (Breisgau): 01.02.2023, 6 Ca 4/22, Urteil
Anhängig BAG: 2 AZR 59/24, Termin: 30.01.2025

LAG Sachsen-Anhalt, Urteil vom 26.01.2021 – 6 Sa 29/19
Kündigung – Präventionsverfahren - Schwerbehinderteneigenschaft unbekannt

Leitsätze:

1. Ist zum Zeitpunkt des Zugangs des Kündigungsschreibens eine Schwerbehinderung des Arbeitnehmers weder offenkundig noch festgestellt, ist der Arbeitgeber nicht gehalten ein Verfahren nach §§ 168, 170 SGB 9 2018 einzuleiten.

2. Nach § 173 Abs 3 SGB 9 2018 finden die Vorschriften über den besonderen Kündigungsschutz keine Anwendung, wenn zum Zeitpunkt der Kündigung die Schwerbehinderteneigenschaft noch nicht nachgewiesen war oder eine Entscheidung des Versorgungsamtes wegen mangelnder Mitwirkung nicht getroffen werden konnte.

3. Selbst wenn dem Arbeitgeber bekannt ist, dass der Arbeitnehmer einen Schlaganfall mit halbseitiger Lähmung erlitten hat, wird dadurch nicht zugleich offenkundig, dass es hierdurch zukünftig zu Beeinträchtigungen kommen wird, die faktisch zu einer Schwerbehinderung führen.

4. Für die Annahme einer Offenkundigkeit, kommt es nicht nur auf den Umstand der Behinderung als solches, sondern auch deren Schwere nach dem Grad der Behinderung an.

5. Es wird ausdrücklich offengelassen, ob das Unterlassen eines Präventionsverfahrens gemäß § 167 ff. SGB 9 2018 ein hinreichendes Indiz im Sinne des § 22 AGG darstellt.

Vorgehend ArbG Dessau-Roßlau: 27.11.2018, 8 Ca 119/18, Urteil
Nachgehend BAG: 8. Senat, 02.06.2022, 8 AZR 191/21, Urteil: Zurückweisung

LAG Baden-Württemberg, Urteil vom 17.05.2021 – 10 Sa 49/20
Kündigung ohne Zustimmung des Integrationsamtes gem. § 168 SGB IX – Keine Heilung

Leitsatz:

Die Kündigung eines schwerbehinderten Arbeitnehmers ohne vorherige Einholung der Zustimmung des Integrationsamtes begründet die Vermutung i.S.v. § 22 AGG, dass er wegen seiner Schwerbehinderung benachteiligt worden ist. Der Verstoß ist nicht nachträglich geheilt worden, weil die Beklagte von der Wirksamkeit der Kündigung Abstand genommen hat.

Vorgehend ArbG Villingen-Schwenningen: 18.08.2020, 3 Ca 99/20, Urteil

BAG, Urteil vom 13.12.2018 - 2 AZR 378/18
Wirksamkeit der Kündigung - Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung - § 95 Abs. 2 S. 3 SGB IX

Leitsatz:

Eine Beendigungs- oder Änderungskündigung ist unwirksam, wenn der Arbeitgeber sie „ohne eine Beteiligung“ der Schwerbehindertenvertretung ausspricht. Die Unwirksamkeitsfolge trete nach Ansicht des BAG aber nicht ein, wenn der Arbeitgeber die Schwerbehindertenvertretung vor Ausspruch der Kündigung entsprechend den für die Beteiligung des Betriebsrats geltenden Grundsätzen anhöre.

Vorgehend Sächsisches LAG: 08.06.2018 - 5 Sa 458/17, Urteil

LAG Schleswig, Urteil vom 12.04.2018 – 5 Sa 438/17
Keine Entschädigung – keine mittelbare Diskriminierung - HIV-Infektion – Homosexualität

Leitsätze:

1. Die Darlegung, dass ein mit dem HIV-Virus infizierter Arbeitnehmer gerade wegen seiner Homosexualität gegenüber heterosexuellen Arbeitnehmern gemäß § 3 Abs. 2 AGG "in besonderer Weise" benachteiligt worden ist, obliegt dem auf Entschädigung klagenden Arbeitnehmer.

2. Allein die Kenntniserlangung von einer HIV-Infektion und eine damit in zeitlichem Zusammenhang ausgesprochene Kündigung ist mithin kein ausreichendes Indiz für eine mittelbare Diskriminierung wegen der sexuellen Identität eines Arbeitnehmers. Dies gilt insbesondere dann, wenn der Arbeitgeber unstreitig bereits zum Zeitpunkt der Einstellung des Arbeitnehmers von dessen Homosexualität Kenntnis hatte.

Vorgehend ArbG Elmshorn: 14.09.2017 - 5 Ca 714 a/17, Urteil
Nachgehend BAG: 17.09.2018 - 8 AZN 422/18, Beschluss

LAG Düsseldorf, Beschluss vom 27.07.2017 – 7 Sa 120/16
Wirksamkeit einer Kündigung wegen Adipositas

Leitsatz:

Während das Arbeitsgericht Düsseldorf die Kündigung eines fast 200 Kg schweren Arbeiters für unwirksam erachtete, stellte das LAG Düsseldorf fest, dass ein deutliches Übergewicht einen Kündigungsgrund darstellen kann, wenn der Arbeitnehmer nicht in der Lage bzw. bereit ist, eine Reduzierung des Körpergewichts herbeizuführen und seine Arbeitspflichten aufgrund des erheblichen Übergewichts ganz oder teilweise nicht mehr erfüllen kann.

Die Parteien verständigten sich in der Berufungsverhandlung dahingehend, dass sowohl die streitbefangene Kündigung als auch der vom Kläger geltend gemachte Entschädigungsanspruch erledigt seien. Der Kläger habe zugesagt, weiterhin an seiner eingeleiteten Gewichtsreduzierung zu arbeiten.

Vorgehend ArbG Düsseldorf: 17.12.2015 - 7 Ca 4616/15, Urteil

FG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 21.03.2017 - 5 K 1594/14

Entschädigungszahlung nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz

Leitsätze:

1. Eine Entschädigung nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG), die auf Grund eines arbeitsgerichtlichen Vergleichs geleistet wird, ist steuerfrei, wenn sie wegen einer Diskriminierung als Behinderte(r) zu zahlen ist.

2. Ist die Frage einer Diskriminierung als Behinderte(r) wesentlicher Bestandteil des Arbeitsgerichtsprozesses, stellt eine in einem Vergleich vereinbarte Entschädigungszahlung nach dem AGG auch dann eine solche wegen eines immateriellen Schadens dar, wenn letztlich offenbleibt, ob eine Benachteiligung als Behinderte(r) tatsächlich stattgefunden hat.

3. Bei der Auslegung eines arbeitsgerichtlichen Vergleichs sind neben seinem Wortlaut die gesamten Umstände des Falles zu berücksichtigen.

LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 09.03.2017 - 2 Sa 440/16

Arbeitnehmerstatus einer Dozentin - Benachteiligung wegen angenommener Erkrankung an Hepatitis C

Leitsatz:

„Dagegen können etwa Volkshochschuldozenten, die außerhalb schulischer Lehrgänge unterrichten, auch als freie Mitarbeiter beschäftigt werden, und zwar selbst dann, wenn es sich bei ihrem Unterricht um aufeinander abgestimmte Kurse mit vorher festgelegtem Programm handelt. Wird die Lehrtätigkeit nicht durch das Ziel der Vermittlung eines förmlichen schulischen Abschlusses geprägt, liegt der Vergleich mit Lehrkräften an einer Volkshochschule außerhalb schulischer Lehrgänge nahe. Ausgehend von diesen Grundsätzen hat das Arbeitsgericht zu Recht angenommen, dass das Rechtsverhältnis der Parteien nicht als Arbeitsverhältnis zu qualifizieren ist. (…)

Der persönliche Anwendungsbereich ist nach § 6 Abs. 3 AGG eröffnet.

Danach gelten die Vorschriften dieses Abschnitts für Selbständige und Organmitglieder entsprechend, soweit es die Bedingungen für den Zugang zur Erwerbstätigkeit sowie den beruflichen Aufstieg (§ 2 Abs. 1 Nr. 1 AGG) betrifft. Zwar beschränkt § 6 Abs. 3 AGG die Anwendbarkeit des AGG damit bezüglich der Selbständigen und Organmitglieder auf den Zugang und nimmt die Beschäftigungs- und Entlassungsbedingungen i.S.d. § 2 Abs. 1 Nr. 2 AGG aus. Von dem Begriff des Zugangs zur Erwerbstätigkeit wird aber nicht nur der erstmalige, sondern auch der fortgesetzte Zugang nach Beendigung des Anstellungsverhältnisses eines Organmitgliedes oder Selbständigen erfasst (…).

Die Klägerin hat zur Begründung ihres Entschädigungsantrags zu 2. vorgebracht, dass sie nach den Ausführungen der Beklagten zur Begründung der Kündigung aufgrund ihrer - tatsächlich ausgeheilten - Hepatitis-C-Erkrankung nicht mehr beschäftigt werden und den Beruf bei der Beklagten nicht mehr ausüben könne. (…)

Im Streitfall besteht die Vermutung, dass die Klägerin wegen des Merkmals einer angenommenen Behinderung benachteiligt worden ist."

ArbG Düsseldorf, Urteil vom 01.10.2015 - 10 Ca 4027/15

Beweislastumkehr § 22 AGG – Anspruch auf Entfernung einer zu Unrecht erteilten Abmahnung nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Leitsätze:

1. Im Anwendungsbereich des § 22 AGG hat der Beschäftigte zunächst Indizien vorzutragen und gegebenenfalls auch im Wege des Vollbeweises zu beweisen, die seine Benachteiligung wegen eines verpönten Merkmals vermuten lassen sollen. Erst wenn dem Beschäftigten in einem ersten Schritt dieser Beweis gelungen ist, kommt ihm in einem zweiten Schritt eine Beweiserleichterung dergestalt zugute, dass es nicht erforderlich ist, dass die (nunmehr bewiesenen) Tatsachen einen zwingenden Schluss auf eine Verknüpfung der Benachteiligung mit einem Diskriminierungsmerkmal erlauben, sondern es vielmehr dann ausreicht, wenn dafür nach allgemeiner Lebenserfahrung eine überwiegende Wahrscheinlichkeit besteht.

2. Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses hat der Arbeitnehmer regelmäßig keinen Anspruch mehr auf Entfernung einer zu Unrecht erteilten Abmahnung aus der Personalakte. Ein solcher Anspruch kann nur dann gegeben sein, wenn objektive Anhaltspunkte dafür bestehen, dass die Abmahnung dem Arbeitnehmer auch noch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses schaden kann. Dafür ist der Arbeitnehmer darlegungs- und beweispflichtig (im Anschluss an BAG 14.09.1991 - 5 AZR 632 / 93)

Nachgehend LAG Düsseldorf: 07.01.2016 - 13 Sa 1165/15, Urteil
BAG: Beschluss vom 09.06.2016 - 6 AZN 168/16: Verwerfung (nicht dokumentiert)

LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 05.06.2014 – 26 Sa 427/14
Voraussetzungen für eine behinderungsbedingte Kündigung

Leitsätze:

1. Die Kündigung eines behinderten Arbeitnehmers wegen fehlender Einsatzmöglichkeiten ist nur wirksam, wenn der Arbeitgeber nicht imstande ist, dass infolge der Behinderung vorliegende Beschäftigungshindernis durch angemessene Vorkehrungen zu beseitigen. Dies hat der Arbeitgeber darzulegen. Beurteilungsgrundlage für die Rechtfertigungsprüfung ist dabei nicht der ursprüngliche Arbeitsplatz, sondern ein mit verhältnismäßigem Aufwand geänderter Arbeitsplatz (vgl. BAG, Urteil vom 19.12.2013 – 6 AZR 190/12).

2. Der Begriff "angemessene Vorkehrungen" ist weit zu verstehen und umfasst die Beseitigung der verschiedenen Barrieren, die die volle und wirksame, gleichberechtigte Teilhabe der Menschen mit Behinderung am Berufsleben behindern. Gemeint sind nicht nur materielle, sondern auch organisatorische Maßnahmen, wobei die Aufzählung der möglichen Vorkehrungen im 20. Erwägungsgrund der RL 2000/78/EG nicht abschließend ist. Die Verpflichtung zu angemessenen Vorkehrungen ergibt sich bei unionsrechtskonformer Auslegung des § 241 Abs. 2 BGB aus dieser Bestimmung (vgl. BAG, Urteil vom 19.12.2013 – 6 AZR 190/12).

3. Zur abgestuften Darlegungs- und Beweislast bei behinderungsbedingter Kündigung.

4. Besteht die Möglichkeit, ein behindertes Belegschaftsmitglied bei behindertengerechter und der Arbeitgeberin auch zumutbarer Gestaltung der Arbeitsabläufe adäquat zu beschäftigen, liegt keine Arbeitsunfähigkeit vor. Maßgeblich für eine Prognose vor Ausspruch einer personenbedingten Kündigung ist der zu strukturierende Arbeitsplatz, nicht der bisherige.

Vorgehend ArbG Berlin: 30.10.2013 – 37 Ca 7278/13, Urteil

BAG, Urteil vom 19.12.2013 – 6 AZR 190/12
Unwirksamkeit der Kündigung wegen symptomloser HIV-Infektion während der Probezeit

Leitsätze:

1. Eine ordentliche Kündigung, die einen Arbeitnehmer, auf den das Kündigungsschutzgesetz (noch) keine Anwendung findet, aus einem der in § 1 AGG genannten Gründe diskriminiert, ist nach § 134 BGB in Verbindung mit § 7 Abs. 1, §§ 1, 3 AGG unwirksam. § 2 Abs. 4 AGG steht dem nicht entgegen.

2. Eine symptomlose HIV-Infektion hat eine Behinderung im Sinne des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes zur Folge. Das gilt solange, wie das gegenwärtig auf eine solche Infektion zurückführende soziale Verhalten sowie die darauf beruhenden Stigmatisierungen andauern.

In dem arbeitsgerichtlichen Verfahren wehrte sich ein chemisch-technischer Assistent, gegen die Probezeitkündigung durch einen Arzneimittelhersteller der diese mit der HIV-Infektion des Klägers begründete.

Wegen seiner ansteckenden Krankheit könne er ihn nicht - wie vertraglich vereinbart - für Tätigkeiten im Reinraumbereich einsetzen. Der Kläger macht geltend, dass ihn der Arbeitgeber wegen seiner Behinderung diskriminiere und somit die Kündigung unwirksam sei.

Ob die Kündigung gleichwohl gerechtfertigt ist, steht nach Auffassung des BAG noch nicht fest. Das LAG müsse noch aufklären, ob der Arbeitgeber durch angemessene Vorkehrungen den Einsatz des Klägers im Reinraum hätte ermöglichen können.

Vorgehend LAG Berlin-Brandenburg: 13.01.2012 – 6 Sa 2159/11, Urteil
Nachgehend LAG Berlin-Brandenburg: 06.06.2014 – 6 Sa 370/14 (früher 6 Sa 2159/11), Urteil

LAG Köln, Urteil vom 04.07.2013 – 13 Sa 1198/12
Kein Verstoß gegen AGG - krankheitsbedingte Kündigung eines schwerbehinderten Arbeitnehmers

Leitsatz:

Die mit Zustimmung des Integrationsamtes ausgesprochene ordentliche krankheitsbedingte Kündigung eines Schwerbehinderten wegen andauernder Arbeitsunfähigkeit stellt für sich genommen kein Indiz für eine unmittelbare oder mittelbare Benachteiligung des Arbeitnehmers dar (im Anschluss an BAG 22.10.2009 - 8 AZR 88/09).

Vorgehend AG Köln: 02.10.2012 – 13 Ca 4503/12, Urteil

OLG Düsseldorf, Urteil vom 18.10.2012 – I-6 U 47/12

Zur Anwendbarkeit des besonderes Kündigungsschutzes nach § 85 SGB IX bei schwerbehinderten GmbH-Geschäftsführer – freier Dienstvertrag

Leitsatz:

Das OLG stellt fest, dass sich ein schwerbehinderter GmbH-Geschäftsführer nicht auf den besonderen Kündigungsschutz des § 85 SGB IX berufen kann, wenn nach dem Inhalt des Dienstvertrages und nach Regelungen in der Geschäftsordnung der Gesellschaft ein freier Dienstvertrag vorliegt und somit am Bestehen eines Arbeitsverhältnisses im Sinne des § 85 SGB IX fehlt.

„Das AGG setzt unter anderem die Richtlinie 78/2000/EG um, deren Anwendungsbereich nach Art. 3 (1) auch die Entlassungsbedingungen umfasst. § 2 Abs. 4 AGG regelt, dass für Kündigungen ausschließlich die Bestimmungen zum allgemeinen und besonderen Kündigungsschutz gelten. Die Vorschrift dient der Klarstellung und soll verdeutlichen, dass Rechtsstreitigkeiten bei Kündigungen auch in Zukunft vorwiegend nach dem Kündigungsschutzgesetz zu entscheiden sein werden (BT-Drs. 16/1780, zu § 2 Abs. 4 S. 32). Die Bedeutung der Anordnung in § 2 Abs. 4 AGG ist jedoch nach wie vor nicht abschließend geklärt (vgl. zum Meinungsstand BAG Urteile vom 06.11.2008 - 2 AZR 523/07, NZA 2009, 361 und vom 28.04.2011 - 8 AZR 515/10, NJW 2011, 2458-2461). § 85 SGB IX ist aber in jedem Fall als eine der Bestimmungen des besonderen Kündigungsschutzes anzusehen, auf die der deutsche Gesetzgeber in § 2 Abs. 4 AGG zumindest im Geltungsbereich des Kündigungsschutzgesetzes, dem der Kläger allerdings nicht unterfällt, verwiesen hat. Für die Annahme, dass der deutsche Gesetzgeber mit § 2 Abs. 4 AGG darüber hinaus einen Kündigungsschutztatbestand für Organmitglieder einführen wollte, ist angesichts der klaren Anordnung in § 6 Abs. 3 AGG kein Raum. Ob er hierzu nach Sinn und Zweck der Richtlinie 2000/78/EG verpflichtet gewesen wäre, der Ausschluss von Organmitgliedern also womöglich europarechtswidrig wäre, was u.a. in den weiter oben zitierten Veröffentlichungen diskutiert und überwiegend bejaht wird, kann - wie erwähnt - jedoch offen bleiben“

Geklagt hatte ein Geschäftsführer einer GmbH mit einem GdB von 50, dem nach einer dreimonatigen Frist gekündigt wurde. Er beantragte festzustellen, dass sein Dienstverhältnis durch Kündigung des Beklagten nicht aufgelöst worden sei und weiter fortbestehe. Nach seiner Auffassung sei die Kündigung unwirksam, weil sie ohne Zustimmung des Integrationsamtes ausgesprochen worden sei.

Das Landgericht und auch das OLG haben die Kündigungsschutzklage abgewiesen. Der Kläger sei nicht Arbeitnehmer und deshalb weder allgemein nach dem Kündigungsschutzgesetz noch als Schwerbehinderter besonders geschützt. Die Zustimmung des Integrationsamtes sei deshalb nicht erforderlich gewesen.

Vorgehend LG Düsseldorf: 14.02.2012 – 35 O 121/09, Urteil

BAG, Urteil vom 16.02.2012 – 6 AZR 553/10
Zulässigkeit der Frage nach der Schwerbehinderung im bestehenden Arbeitsverhältnis

Leitsatz:

Die Frage des Arbeitgebers nach der Schwerbehinderung bzw. einem diesbezüglich gestellten Antrag ist im bestehenden Arbeitsverhältnis jedenfalls nach sechs Monaten, d.h. ggf. nach Erwerb des Behindertenschutzes gemäß §§ 85 ff. SGB IX, zulässig. Das gilt insbesondere zur Vorbereitung von beabsichtigten Kündigungen.

Vorgehend LAG Hamm: 30.06.2010 – 2 Sa 49/10, Urteil

LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 08.12.2011 – 26 Sa 1437/10
Darlegungs- und Beweislast bei krankheitsbedingter Kündigung

Leitsätze:

1. (…)

2. (…)

3. Die Schwerbehinderteneigenschaft des Arbeitnehmers ist einer der wesentlichen Umstände, die bei der Interessenabwägung zu beachten sind. Das Gericht kann aus denselben Gründen, die das Integrationsamt zu prüfen hat, die Kündigung als sozialwidrig erachten und der Kündigungsschutzklage stattgeben. Dabei ist insbesondere an Gründe zu denken, die, wie dies bei einer krankheitsbedingten Kündigung häufig der Fall sein kann, im Zusammenhang mit der Behinderung stehen, denn der im SGB IX zum Ausdruck gelangte Schutz der behinderten Menschen hat vor allem den Zweck, ihnen den Arbeitsplatz zu erhalten und sie vor Kündigungen aus Gründen der Behinderung zu schützen. Auf diese Weise können die Gerichte für Arbeitssachen weitgehend oder sogar vollständig den Schutz gewähren, der dem Behinderten sonst im Zustimmungsverfahren des Integrationsamts zuteil wird (vgl. BAG , Urteil vom 20.01.2000 - 2 AZR 378/99 - AP Nr. 38 zu § 1 KSchG 1969 Krankheit = NZA 2000, 768 = EzA § 1 KSchG Krankheit Nr. 47).

Das ist im Rahmen des sich an das Verfahren vor dem Integrationsamt anschließenden und an sich hierfür vorgesehenen verwaltungsgerichtlichen Verfahrens oft in einem zeitlichen Zusammenhang mit dem Bestandsschutzinteresse des behinderten Menschen nicht möglich, insbesondere wenn das Verwaltungsgericht sein Verfahren - wie hier – bereits erstinstanzlich bis zum rechtskräftigen Abschluss des Kündigungsschutzprozesses aussetzt.

4. (…)

Vorgehend ArbG Berlin: 02.06.2010 – 7 Ca 21325/09, Urteil

ArbG Stuttgart, Urteil vom 16.03.2011 – 30 Ca 1772/10
Kündigung wegen einer Behinderung – Personalfragebogen als Indiz für eine Benachteiligung

Leitsätze:

1. Im Falle einer diskriminierenden Kündigung kann eine Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG auch dann verlangt werden, wenn keine Kündigungsschutzklage erhoben wird. Der Eintritt der Fiktionswirkung des § 7 KSchG greift nicht den Diskriminierungsvorwurf als solchen.

2. Die tätigkeitsneutral nach dem Vorliegen einer Schwerbehinderung gestellte Frage in einem Personalfragebogen ist wegen Verstoßes gegen § 81 SGB IX unzulässig.

3. In einem Personalbogen gestellte Fragen , die in unzulässiger Weise auf die Erlangung von Informationen über den Gesundheitszustand und das Vorliegen einer Behinderung des Bewerbers abzielen, können bei einer späteren Kündigung je nach den Umständen des Einzelfalls ein Indiz für eine Benachteiligung wegen Behinderung im Sinne des § 22 AGG darstellen.

Nachgehend LAG Baden-Württemberg: 23.09.2011 – 18 Sa 49/11, Urteil

LAG Hamm, Urteil vom 30.06.2010 – 2 Sa 49/10
Zulässigkeit der Frage nach der Schwerbehinderung im bestehenden Arbeitsverhältnis bei bevorstehender Kündigung

Leitsatz:

In einem bestehenden Arbeitsverhältnis ist die Frage nach der Schwerbehinderung nicht generell unzulässig. Dient sie ausschließlich dazu, den Arbeitgeber im Hinblick auf bevorstehende Kündigungen über das Eingreifen von Schutzvorschriften zu Gunsten des schwerbehinderten Arbeitnehmers zu informieren (hier Zustimmung des Integrationsamtes) ist es dem Arbeitnehmer wegen widersprüchlichen Verhaltens verwehrt, sich bei einer im Übrigen wirksam ausgesprochenen Kündigung auf die fehlende Zustimmung des Integrationsamtes zu berufen, wenn er die zuvor an ihn gestellte Frage wissentlich falsch beantwortet und das Integrationsamt einer nachfolgenden Kündigung des Arbeitsverhältnisses zugestimmt hat.

Vorgehend ArbG Iserlohn: 26.11.2009 – 4 Ca 2001/09, Urteil
Nachgehend BAG: 16.02.2012 - 6 AZR 553/10, Urteil

BAG, Urteil vom 22.10.2009 - 8 AZR 642/08
Kein Verstoß gegen AGG - Krankheitsbedingte Kündigung

Leitsatz:

„Da für einen Entschädigungsanspruch nach § 15 Abs. 2 AGG die Benachteiligung wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes erfolgt sein muss, ist ein Kausalzusammenhang erforderlich. Dieser ist dann gegeben, wenn die Benachteiligung an einen der in § 1 AGG genannten oder mehrere der in § 1 AGG genannten Gründe anknüpft oder dadurch motiviert ist (…). Ausreichend ist, dass ein in § 1 AGG genannter Grund Bestandteil eines Motivbündels ist, das die Entscheidung beeinflusst hat (…).

Nach der gesetzlichen Beweisregelung gem. § 22 AGG genügt es, dass der Anspruchsteller im Streitfalle Indizien beweist, die eine Benachteiligung wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes vermuten lassen. Sodann trägt die andere Partei die Beweislast dafür, dass kein Verstoß gegen die Bestimmungen zum Schutz vor Benachteiligung vorgelegen hat. (…)

Soweit sie „aus krankheitsbedingten Gründen“ gekündigt hat, ist die Krankheit als solche kein Grund, derentwegen Personen zu benachteiligen nach der Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27.11.2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf und ihrer Umsetzung im AGG verboten wäre (…).

Mit der Argumentation des Klägers könnte letztlich bei jeder Kündigungserklärung gegenüber einem Arbeitnehmer oder einer Arbeitnehmerin, der oder die ein Merkmal iSv. § 1 AGG aufweist (was schon beim Geschlecht immer der Fall ist), auch eine Kündigung wegen dieses Merkmals angenommen werden. Das Vorliegen eines Diskriminierungsmerkmals in der Person des Benachteiligten reicht für die Annahme eines Kausalzusammenhangs jedoch prinzipiell nicht aus."

In seinem Urteil hat das BAG klargestellt, dass die Kündigung eines behinderten Beschäftigten keine verbotene Benachteiligung darstellt, wenn die Kündigung allein wegen krankheitsbedingter Fehlzeiten erfolgt. Im vorliegenden Fall hatte ein Beschäftigter eine Kündigung wegen überdurchschnittlicher Fehlzeiten erhalten.

Nachdem das angerufene Arbeitsgericht die Kündigung für unwirksam erklärte, verlangte der Betroffene Entschädigung, da er wegen seiner Behinderung benachteiligt worden sei. Das BAG hält diese Klage für unbegründet. Nach Ansicht des Gerichts führt eine Kündigung erst dann zu einer unzulässigen Diskriminierung, wenn der Gekündigte nachweist, dass er wegen seiner Behinderung ungünstiger als andere Mitarbeiter des Betriebes behandelt wird. Diesen Nachweis konnte der Kläger jedoch nicht erbringen.

Vorgehend LAG Düsseldorf: 14.05.2008 – 12 Sa 256/08, Urteil

1.4.5 Altersteilzeit

BAG, Urteil vom 25.08.2020 – 9 AZR 266/19
Mittelbare Benachteiligung - Schwerbehinderung - Tarifvertrag - Ausgleichszahlungen – Altersrente

Leitsatz:

Rn. 20.: „Die Klägerin macht im Streitfall nicht eine Benachteiligung wegen des Alters, sondern eine solche wegen ihrer Behinderung geltend. Sie wendet sich nicht dagegen, dass § 2 Abs. 9 Satz 1 ATzA Ausgleichsansprüche solchen – auch nicht behinderten – Arbeitnehmern vorbehält, deren Altersteilzeitvereinbarung vor der Vollendung des 63. Lebensjahr endet. Als diskriminierend erachtet sie vielmehr die Verkürzung von Ausgleichsansprüchen, die schwerbehinderten Arbeitnehmern zustehen, die von der durch das Rentenrecht eingeräumten Befugnis Gebrauch machen, nach § 236a Abs. 1 Satz 2 SGB VI eine vorgezogene Rente wegen Alters in Anspruch zu nehmen. Diese Ungleichbehandlung von schwerbehinderten und anderen Arbeitnehmern kann ihre Rechtfertigung nicht in der Vorschrift des § 10 Satz 3 Nr. 4 AGG finden, die allein zur Rechtfertigung einer Ungleichbehandlung wegen des Alters herangezogen werden kann.“

Rn. 21: „Entgegen der Annahme des Landesarbeitsgerichts ist die Tarifbestimmung des § 2 Abs 9 S 1 Altersteilzeitabkommen für das private Versicherungsgewerbe vom 22.12.2005 in der ab dem 01.07.2013 geltenden Fassung (ATzA) gemäß § 7 Abs 2 AGG unwirksam, soweit sie dazu führt, dass schwerbehinderten Arbeitnehmern, die eine vorgezogene Altersrente in Anspruch nehmen und hierdurch Rentennachteile erleiden, kein Anspruch auf Ausgleichszahlungen zusteht. Die Tarifnorm benachteiligt in diesen Fällen schwerbehinderte Arbeitnehmer mittelbar wegen ihrer Behinderung gegenüber anderen Arbeitnehmern.“

Rn. 32: „Rechtlich ist es unerheblich, dass es den schwerbehinderten Arbeitnehmern der Jahrgänge 1952 bis 1963 freisteht, ein ihnen seitens des Arbeitgebers angetragenes Altersteilzeitarbeitsverhältnis abzulehnen, das zu einem Zeitpunkt endet, zu dem sie zwar eine vorgezogene Altersrente beziehen können, aber das 63. Lebensjahres noch nicht vollendet haben. Denn die Ungleichbehandlung besteht bereits darin, dass § 2 Abs 9 S 1 ATzA ihnen - anders als nichtbehinderten Beschäftigten - die rechtliche Option vorenthält, aus dem Altersteilzeitarbeitsverhältnis auszuscheiden und ihre Rentenverluste durch die Inanspruchnahme tariflicher Ausgleichszahlungen zu mindern.“

Rn. 41: „Zwar ist eine gegen das Benachteiligungsverbot nach § 7 Abs. 1 AGG verstoßende Regelung gemäß § 7 Abs. 2 AGG unwirksam. Dies gilt auch für Tarifverträge (vgl. BAG 27.04.2017 - 6 AZR 119/16 - Rn. 44, BAGE 159, 92). Die Unwirksamkeit bewirkt aber, dass den benachteiligten Arbeitnehmern für die Vergangenheit ein Anspruch auf die vorenthaltene Leistung zuzuerkennen ist (sog. „Anpassung nach oben“, BAG 11.12.2018 - 9 AZR 161/18 - Rn. 48). Den Angehörigen der mittelbar benachteiligten Gruppe sind dabei dieselben Vorteile zu gewähren wie den nicht benachteiligten Arbeitnehmern.“

Vorgehend ArbG Aachen: 18.09.2018, 4 Ca 1057/18, Urteil
Vorgehend LAG Köln: 10. Kammer, 01.02.2019, 10 Sa 676/18, Urteil

BAG, Urteil vom 12.11.2013 – 9 AZR 484/12
Beendigung des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses - Anspruch auf abschlagsfreie Altersrente – Diskriminierung von Schwerbehinderten

Leitsatz:

Das BAG hat in seinem Urteil die automatische Beendigung des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses im Falle eines Anspruchs auf abschlagsfreie Altersrente für Schwerbehinderte für unwirksam erklärt, wenn dies dazu führt, dass die Freistellungsphase schwerbehinderter Beschäftigter erheblich kürzer ist als die bereits absolvierte Arbeitsphase.

Geklagt hatte eine Beschäftigte der Deutschen Rentenversicherung Bund, deren Schwerbehinderung bei Beginn der Altersteilzeit zunächst befristet war und später, als die Arbeitsphase des Blockmodells fast beendet war, erneut verlängert wurde. Da eine interessengerechte Vertragsanpassung zu diesem Zeitpunkt nicht mehr möglich war, wollte der Arbeitgeber unter Verweis auf die dortige tarifvertragliche Regelung die Freistellungsphase der schwerbehinderten Mitarbeiterin um zwei Jahre verkürzen.

Das BAG stellte bezugnehmend auf das Urteil des EuGH vom 6.12.2012 – C 152/11 (Odar) fest, dass der Umstand, dass schwerbehinderte Arbeitnehmer eine abschlagsfreie Rente früher in Anspruch nehmen können als nicht schwerbehinderte Arbeitnehmer, nicht geeignet sei, eine Ungleichbehandlung von schwerbehinderten und nicht schwerbehinderten Arbeitnehmern zu rechtfertigen. Dies gelte im vorliegenden Fall umso mehr, als ein Ausscheiden der Klägerin dazu führte, dass die Freistellungsphase kürzer als die Arbeitsphase wäre. Rechtsfolge der unzulässigen Ungleichbehandlung sei, so das Gericht, das die schwerbehinderte Arbeitnehmerin von ihrem Arbeitgeber verlangen kann, wie eine nicht schwerbehinderte Arbeitnehmerin behandelt zu werden.

Vorgehend LAG Berlin-Brandenburg: 13.03.2012 – 16 Sa 1760/11, Urteil

1.4.6 Beendigung der beruflichen Tätigkeit

VG Würzburg, Urteil vom 26.11.2019 – W 1 K 18.1029
Kein Anspruch auf Schadensersatz - Versetzung einer Lehrerin in den Ruhestand – Behinderung

Leitsatz:

„Ein solcher Anspruch folgt insbesondere nicht aus der Verletzung der Fürsorgepflicht des Dienstherrn (§ 45 BeamtStG). Nach ständiger Rechtsprechung setzt ein derartiger Anspruch eines Beamten gegen den Dienstherrn voraus, dass der Dienstherr gegenüber dem Beamten rechtswidrig und schuldhaft seine Fürsorgepflicht verletzt hat, dieses Verhalten einen bezifferbaren Schaden adäquat kausal herbeigeführt hat und der Beamte seiner Schadensabwendungspflicht nach § 839 Abs. 3 BGB nachgekommen ist. (…)

Da aus Art. 66 Abs. 2 Satz 3, 4 BayBG die Berücksichtigung von Nettobeträgen nicht zu entnehmen ist, verbleibt es in diesem Zusammenhang beim Grundsatz des Bruttoprinzips. Dies wiederum hat zur Folge, dass der Dienstherr mit der Auszahlung der zunächst auf das Ruhestandsniveau abgesenkten Bruttobezüge und der späteren Nachzahlung des noch offenen Bruttobetrages der Dienstbezüge in einem Betrag seinen Pflichten vollständig und abschließend nachgekommen ist. Die Sphäre des Dienstherrn endet mit der Auszahlung des Bruttobetrages; allein hierauf besteht ein Anspruch seitens des Beamten. Die sodann im Nachgang eintretenden steuerrechtlichen Folgen treffen den Beamten (vgl. BayVGH, B.v. 18.04.2007 – 3 ZB 03.2728 – juris; VG München, U.v. 15.07.2003 – M 5 K 02.4236 – juris). Vor diesem Hintergrund verbietet es sich, zur Begründung des Schadens vorliegend auf die infolge der steuerrechtlichen Progressionswirkung höhere Einkommensteuerbelastung bei Einbehaltung und Nachzahlung eines Teils der Dienstbezüge gegenüber der geringeren Steuerbelastung bei fortlaufender Zahlung der vollen aktiven Dienstbezüge abzustellen. (…)

Damit stellte der Beklagte bei seiner Entscheidung gerade nicht auf die Behinderung der Klägerin, sondern auf die von ihm als aktuell eingeschätzte Dienstunfähigkeit ab. Genauso wie bei der Kündigung eines Arbeitsverhältnisses wegen Krankheit (vgl. dazu EuGH, U.v. 11.07.2006 – C-13/05 - juris; BAG, U.v. 28.04.2011 – 8 AZR 515/10- juris) stellt eine solche Entscheidung regelmäßig keine hinreichende Indiztatsache für die Vermutung einer Benachteiligung wegen einer Behinderung dar. Die Klägerin hat auch im Verfahren nichts vorgetragen, was eine andere Einschätzung rechtfertigen könnte.

Es entspricht ständiger Rechtsprechung, dass ein Verschulden der für eine Behörde handelnden Bediensteten regelmäßig zu verneinen ist, wenn ein mit mehreren Rechtskundigen besetztes Kollegialgericht ihr Verhalten als rechtmäßig beurteilt hat (BVerwG, U.v. 21.09.2000 – 2 C 5/99 – juris – Leitsatz 13 und Rn. 65 ff. m.w.N.). Die kollegialgerichtliche Billigung des Verwaltungshandelns als rechtmäßig schließt behördliches Verschulden nur dann nicht aus, wenn besondere Umstände dafür sprechen, dass die Behördenbediensteten es "besser" hätten wissen müssen.

Das kann namentlich dann der Fall sein, wenn das Gericht von einem falschen Sachverhalt ausgegangen ist oder eine eindeutige Vorschrift handgreiflich falsch ausgelegt hat.

Analog der Voraussetzungen für einen Schadensersatzanspruch wegen Verletzung des Bewerbungsverfahrensanspruchs (vgl. dazu BVerwG, U.v. 19.03.2015 -2 C 12/14 – juris) setzt der Schadensersatzanspruch voraus, dass der Beamte ohne die Diskriminierung eine reelle Beförderungschance gehabt hätte (BayVGH, B.v. 16.02.2017 – 6 ZB 16.1586 –juris).

Nicht jede Auseinandersetzung, Meinungsverschiedenheit oder nicht gerechtfertigte Maßnahme des Dienstherrn stellt bereits eine rechtswidrige und vorwerfbare Verletzung der Rechtsgüter des Beamten und damit eine unerlaubte Handlung i.S. von Mobbing dar. Mobbing setzt ein systematisches Anfeinden, Schikanieren oder Diskriminieren von Beschäftigten untereinander oder durch Vorgesetzte voraus. Die Grenze zum nicht rechts- bzw. sozialadäquaten Verhalten ist erst dann überschritten, wenn Verhaltensweisen bezwecken oder bewirken, dass die Würde des Arbeitnehmers verletzt und ein durch Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.“

LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 07.03.2019 – 5 Sa 301/18

Anfechtung eines Aufhebungsvertrages - Präventionsverfahren als angemessene Vorkehrung

Leitsatz:

Die Beklagte hat den Kläger nicht deshalb wegen seiner Schwerbehinderung entgegen § 7 Abs. 1 AGG benachteiligt, weil sie vor Abschluss des Aufhebungsvertrages kein Präventionsverfahren nach § 84 Abs. 1 SGB IX durchgeführt hat. Das Präventionsverfahren nach § 84 Abs. 1 SGB IX selbst ist keine „angemessene Vorkehrung“ i.S.v. Art. 5 der Richtlinie 2000/78/EG sowie von Art. 27 Abs. 1 Satz 2 Buchst. i.V.m. Art. 2 UAbs. 3 und UAbs. 4 der UN-BRK (vgl. BAG 21.04.2016 - 8 AZR 402/14 - Rn. 21 ff mwN).

Vorgehend ArbG Mainz: 02.05.2018 - 2 Ca 1728/17, Urteil

BAG, Urteil vom 21.04.2016 – 8 AZR 402/14
Keine Entschädigung nach dem AGG – Keine Pflicht des AG innerhalb der Wartezeit nach § 1 Abs. 1 KSchG ein Präventionsverfahren nach § 84 Abs. 1 SGB IX durchzuführen

Leitsatz:

Die Klägerin hatte im Revisionsverfahren nochmals einen Entschädigungsanspruch nach § 15 Abs. 2 AGG geltend gemacht, weil innerhalb der Probezeit bei einem öffentlichen Arbeitgeber kein Präventionsverfahren nach § 84 Abs. 1 SGB IX durchgeführt oder eingeleitet wurde.

Mit Hinweis auf die Argumentation der Entscheidungsgründe des LAG wurde die Revision abgewiesen. Während der Wartezeit nach § 1 Abs. 1 KSchG habe keine Rechtspflicht zur Durchführung des Präventionsverfahrens bestanden. Schwerbehinderte Arbeitnehmer würden sonst bessergestellt werden als nicht behinderte Arbeitnehmer. Auch bei schwerbehinderten Arbeitnehmern müsse der Arbeitgeber die Möglichkeit haben, den Arbeitnehmer frei von Kündigungsbeschränkungen zu erproben.

Vorgehend ArbG Stuttgart: 23.10.2013 - 29 Ca 3414/13, Urteil
LAG Baden-Württemberg: 17.03.2014 - 1 Sa 23/13, Urteil

BAG, Urteil vom 14.01.2015 – 7 AZR 880/13
Kein Verstoß gegen AGG - auflösende Bedingung im Tarifvertrag – Bewilligung einer Rente wegen voller Erwerbsminderung

Leitsatz:

Eine in einem Tarifvertrag geregelte auflösende Bedingung, wonach das Arbeitsverhältnis bei Gewährung einer Rente auf unbestimmte Dauer wegen voller Erwerbsminderung endet, bewirkt keine Benachteiligung wegen einer Behinderung des Arbeitnehmers.

Vorgehend LAG Berlin-Brandenburg: 11.04.2013 – 18 Sa 2045/12, Urteil
Vgl. auch: BAG 10.12.2014 – 7 AZR 1002/12, Urteil

1.4.7 Betriebliche Altersversorgung / tarifliche Versorgungsverordnung

BAG, Urteil vom 5.9.2019 – 6 AZR 533/18
Mittelbare Diskriminierung durch § 17 Abs. 1 TV UmBw - Behinderung - vorzeitige Altersrente

Leitsatz:

Der in § 17 Abs. 1 Satz 1 TV UmBw vorgesehene Anspruchsausschluss ist unwirksam, soweit er bei schwerbehinderten Beschäftigten die Ausgleichszahlung gemäß § 11 TV UmBw bereits ab dem Zeitpunkt entfallen lässt, ab dem diese vor Erreichen der Regelaltersgrenze die Möglichkeit zum Bezug einer ungekürzten Altersrente (§§ 37, 236a SGB VI) haben. § 17 Abs. 1 Satz 1 TV UmBw benachteiligt schwerbehinderte Menschen wegen ihrer Schwerbehinderung.

§ 17 Abs. 1 TV UmBw führt zu einer mittelbaren Diskriminierung behinderter Menschen. Hiernach besteht kein Anspruch mehr auf die Ausgleichszahlung nach § 11 TV UmBw, sobald der/die Beschäftigte die Voraussetzungen nach dem SGB VI für den Bezug einer ungekürzten Vollrente wegen Alters erfüllt. Die grundsätzlich neutrale Formulierung wirkt sich unterschiedlich auf behinderte und nichtbehinderte Arbeitnehmer aus. Da es nicht auf die tatsächliche Inanspruchnahme der Rente durch den Arbeitnehmer, sondern allein auf seinen darauf bezogenen Anspruch ankommt, führt die Regelung für behinderte Arbeitnehmer zu einer gegenüber nichtbehinderten Arbeitnehmern verkürzten Bezugsdauer.

Vorgehend ArbG Koblenz: 21.12.2017 - 7 Ca1320/17, Urteil
LAG Rheinland-Pfalz: 06.11.2018 – 8 Sa 26/18, Urteil

BAG, Urteil vom 13.10.2016 - 3 AZR 439/15

Kürzung der Betriebsrente – Abschläge bei vorzeitiger Inanspruchnahme möglich – Behinderung

Leitsatz:

Sieht eine Versorgungsordnung bei der Inanspruchnahme der Betriebsrente vor Erreichen der üblichen, „festen Altersgrenze“ Abschläge vor, liegt darin keine unzulässige Benachteiligung wegen der Behinderung vor, entschied das BAG.

Das Gericht stellte klar, dass die Vornahme eines derartigen Abschlags keine verbotene Benachteiligung wegen einer Behinderung darstellt. Es läge weder eine unmittelbare, noch eine mittelbare Benachteiligung wegen der Behinderung vor. Sofern die Voraussetzungen eines frühen Renteneintritts auch bei nicht schwerbehinderten Arbeitnehmern vorliegen, müssten diese ebenfalls Abschläge hinnehmen.

Das BAG hat den Rechtsstreit an das LAG zurückverwiesen. Dieses wird zu prüfen haben, ob für die Änderung der Versorgungsordnung sachlich-proportionale Gründe vorlagen und damit die Grundsätze des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit gewahrt sind.

Vorgehend LAG Frankfurt: 08.07.2015 - 6 Sa 257/14, Urteil

1.5 Alter

1.5.1 Zugang zur selbstständigen und unselbstständigen Tätigkeit und beruflicher Aufstieg

ArbG Heilbronn, Urteil vom 18.01.2024 – 8 Ca 191/23
„Digital Native“ – Entschädigung von 7.500 Euro

Leitsatz:

Die Formulierung in einer Stellenanzeige "als Digital Native fühlst Du Dich in der Welt der Social Media, der Datengetriebenen PR, des Bewegtbilds …. zu Hause" stellt ein Indiz für eine unmittelbare Benachteiligung wegen des Alters dar.

BAG, Urteil vom 31.03.2022 – 8 AZR 238/21
Nichteinstellung - Rechtfertigung nach § 10 AGG – Rechtsmissbrauch

Leitsatz:

Einen Bewerber der bereits die Regelaltersgrenze überschritten hat, deshalb nicht einzustellen, kann nach § 10 S. 1, 2 AGG gerechtfertigt sein. Im Fall der Nichteinstellung wegen Erreichen der Regelaltersgrenze ist zwar kein Regelbeispiel nach § 10 S. 3 AGG einschlägig. Wenn mit der Nichteinstellung aber u.a. eine zuverlässige Personalplanung, eine ausgewogene Altersstruktur von jüngeren und älteren Beschäftigten oder eine bessere Beschäftigungsverteilung zwischen den Generationen bezweckt wird, stellt dies ein legitimes Ziel nach § 10 S. 1 AGG dar. Eine solche Nichteinstellung ist vergleichbar mit dem – in der Regel zulässigen - Ende des Arbeitsverhältnisses bei Erreichen der Regelaltersgrenze.

Ob eine Nichteinstellung auch objektiv und angemessen ist, ist demgegenüber stets am Einzelfall zu prüfen. Das BAG stellte dies hier nicht abschließend fest, da der Kläger im zugrundeliegenden Fall rechtsmissbräuchlich gehandelt hat, weshalb die Klage abgewiesen wurde.

Vorgehend ArbG Bonn: 23.06.2020, 6 Ca 2380/19, Urteil
Vorgehend LAG Köln: 05.02.2021, 10 Sa 731/20, Urteil

BAG, EuGH-Vorlage vom 24.02.2022 – 8 AZR 208/21 (A) –, BAGE 177, 188-212
Altersdiskriminierung – Behinderung - Persönliche Assistenz

Orientierungssatz:

1. Da die Persönliche Assistenz sämtliche Lebensbereiche betrifft und zwangsläufig tief in die Privat- und Intimsphäre der assistenzbedürftigen/-nehmenden Person hineinrecht, ist es nach Auffassung des Senats zur Gewährleistung der Menschenwürde erforderlich, die Wünsche des jeweiligen Menschen mit Behinderung für die eigene Lebensgestaltung bei Persönlichen Assistenzleistungen zu respektieren und in den Mittelpunkt zu stellen. Deshalb benötigen Menschen mit Behinderung weitgehende Freiheit in der Auswahl der sie begleitenden Menschen.

2. Siehe auch die nachgehende Entscheidung des Gerichtshofs der Europäischen Union vom 07.12.2023 - C-518/22 (AP Assistenzprofis).

Das unter dem Aktenzeichen 8 AZR 208/21 anhängige Verfahren vor dem Bundesarbeitsgericht wurde beendet, nachdem die Klägerin die Revision mit Zustimmung der Beklagten zurückgenommen hat.

Vorgehend ArbG Köln:20. Kammer, 27.03.2019, 20 Ca 7129/18, Urteil
Vorgehend Landesarbeitsgericht Köln: 18.12.2019, 11 Sa 284/19, Versäumnisurteil
Vorgehend Landesarbeitsgericht Köln: 11. Kammer, 27.05.2020, 11 Sa 284/19, Urteil
Nachgehend EuGH: 2. Kammer, 07.12.2023, C-518/22, Urteil
Nachgehend BAG: 03.04.2024, 8 AZR 208/21, sonstige Erledigung: Rücknahme

LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 25.01.2022 – 6 Sa 267/21
Kausalzusammenhang - mittelbare Benachteiligung - keine Anhaltspunkte

Orientierungssatz:

Das Benachteiligungsverbot des § 7 Abs 1 AGG erfasst nicht jede Ungleichbehandlung, sondern nur eine Ungleichbehandlung wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes. Zwischen der Benachteiligung und einem in § 1 AGG genannten Grund muss demnach ein Kausalzusammenhang bestehen. Soweit es um eine unmittelbare Benachteiligung iSv. § 3 Abs 1 AGG geht, ist hierfür nicht erforderlich, dass der betreffende Grund i.S.v. § 1 AGG das ausschließliche oder auch nur ein wesentliches Motiv für das Handeln des Benachteiligenden ist; vielmehr ist der Kausalzusammenhang bereits dann gegeben, wenn die Benachteiligung i.S.v. § 3 Abs 1 AGG an einen Grund iSv. § 1 AGG anknüpft oder durch diesen motiviert ist, wobei die bloße Mitursächlichkeit genügt. Geht es hingegen um eine mittelbare Benachteiligung i.S.v. § 3 Abs 2 AGG, ist der Kausalzusammenhang dann gegeben, wenn die tatbestandlichen Voraussetzungen des § 3 Abs 2 Halbs 1 AGG erfüllt sind, ohne dass es einer direkten Anknüpfung an einen Grund i.S.v. § 1 AGG oder eines darauf bezogenen Motivs bedarf.

Vorgehend ArbG Koblenz: 07.07.2021, 12 Ca 862/21, Urteil

LAG Köln, Urteil vom 10.09.2021 – 10 Sa 1264/20
Keine Indizien für Altersdiskriminierung – Duz-Form

Leitsatz:

Die gewählte Duz-Form in der Stellenausschreibung hinsichtlich der Ansprache an die potentiellen Stellenbewerber ist gemäß den Ausführungen des Arbeitsgerichts nicht als hinreichendes Indiz für eine Altersdiskriminierung anzusehen, sondern lässt sich plausibel auf die von der Beklagtenseite gewählte Unternehmenssprache zurückführen.

Vorgehend ArbG Köln: 13.11.2020, 1 Ca 1564/20
Nachgehend BAG: 03.05.2022, 8 AZN 106/22, Beschluss: Verwerfung (nicht dokumentiert)

LAG Hessen, Urteil vom 16.04.2021 – 3 Sa 129/20
Altersdiskriminierung - Rekrutierung von Juniorpositionen

Leitsatz:

Im Rahmen einer Gesamtbetrachtung kann ein Indiz i.S.d. § 22 AGG für die Benachteiligung des Bewerbers wegen seines Alters im Bewerbungsverfahren darin liegen, dass die für das streitgegenständliche Bewerbungsverfahren zuständige Mitarbeiterin/der zuständige Mitarbeiter nach den auf der Homepage des Arbeitgebers veröffentlichten Angaben für die "Rekrutierung von Juniorpositionen" zuständig war und sich "schwerpunktmäßig um die Rekrutierung junger Talente für den direkten Einstieg ins Berufsleben" gekümmert hat. […]

Vorgehend ArbG Frankfurt: 16.12.2019, 3 Ca 1181/19, Urteil

LAG Hessen, Urteil vom 28.05.2019 – 15 Sa 116/19
Keine Altersdiskriminierung - Formulierung „Berufseinsteiger“ in einer Stellenanzeige

Leitsatz:

Der in einer Stellenanzeige solitär verwandte Begriff "Berufseinsteiger" ist dem Begriff "Berufsanfänger" in einer Stellenanzeige nicht gleichzusetzen. Anders als die in einer Stellenanzeige enthaltene Formulierung "Berufseinsteiger sowie bis zu 5 Jahre Berufserfahrung" (vgl. BAG Urteil vom 11.11.2016 - 8 AZR 809/14 -) kann die solitäre Verwendung des Begriffs "Berufseinsteiger" Personen wegen des in § 1 AGG genannten Grundes "Alter" gegenüber anderen Personen nicht in besonderer Weise benachteiligen i.S.v. § 3 Abs. 2 AGG.

Vorgehend ArbG Wiesbaden: 28.11.2018 - 3 Ca 234/18, Urteil

LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 11.10.2018 – 26 Sa 681/18
Benachteiligung - Formulierung „lockeres und junges 14-köpfiges Team“ – Besetzung der Stelle vor Bewerbungseingang

Leitsätze:

1. Schreibt der Arbeitgeber eine Stelle entgegen § 11 AGG unter Verstoß gegen § 7 Abs. 1 AGG aus, kann dies die Vermutung i.S.v. § 22 AGG begründen, dass der/die erfolglose Bewerber / in im Auswahl-/Stellenbesetzungsverfahren wegen eines Grundes iSv. § 1 AGG benachteiligt wurde.

2. Es sprach viel dafür, dass die Beklagte die Stelle angesichts des vorgetragenen Inhalts unter Verstoß gegen § 11 AGG ausgeschrieben hat, da die Beklagte in der Stellenausschreibung dem interessierten Personenkreis ua ein „lockeres und junges 14-köpfiges Team“ angeboten hat. Die Ansprache erfolgte mit “Du“ und „Dich“.

3. Die Vermutung, dass eine Stelle unter Verstoß gegen § 11 AGG ausgeschrieben worden ist, kann durch den Vortrag von Tatsachen, die im Bestreitensfall bewiesen werden müssen, widerlegt werden, aus denen sich ergibt, dass ausschließlich andere als die in § 1 AGG genannten Gründe zu einer ungünstigeren Behandlung geführt haben.

a) Das kann der Fall sein, wenn der Arbeitgeber substantiiert vorträgt und ggf. beweist, dass das Auswahlverfahren bereits abgeschlossen war, bevor die Bewerbung der klagenden Partei bei ihm eingegangen ist, was hier der Fall war.

b) Allerdings schließt der Umstand, dass eine ausgeschriebene Stelle bereits vor Eingang der Bewerbung der klagenden Partei besetzt wurde, nicht generell deren Benachteiligung iSv. § 3 Abs. 1 AGG aus (vgl. BAG 17.08.2010 - 9 AZR 839/08, Rn. 42).

c) Es kommt vielmehr auf die Umstände des Einzelfalls an, beispielsweise darauf, ob ggf. eine vom Arbeitgeber gesetzte Bewerbungsfrist unterlaufen wird und/oder ob Anhaltspunkte dafür vorliegen, dass eine bereits vor Eingang einer Bewerbung erfolgte Stellenbesetzung gleichwohl zu einer Benachteiligung des nicht berücksichtigten Bewerbers führt (vgl. dazu BAG 19.08.2010 - 8 AZR 370/09, Rn. 30; 17.08.2010 - 9 AZR 839/08, aaO; 11.08.2016 – 8 AZR 406/14, Rn. 22).

Vorgehend ArbG Berlin: 08.03.2018 - 63 Ca 16596/16, Urteil

BAG, Urteil vom 18.09.2018 – 9 AZR 20/18
Sozialauswahl bei Wiedereinstellung – Gültigkeit der von der Rechtsprechung entwickelten Grundsätze

Leitsatz:

„Die Entscheidung des Berufungsgerichts, ob eine vom Arbeitgeber nach § 1 Abs. 3 KSchG getroffene Sozialauswahl den gesetzlichen Anforderungen genügt, ist revisionsrechtlich zwar nur eingeschränkt überprüfbar. (…) Die Rüge der Beklagten ist jedoch auch unter Berücksichtigung dieses eingeschränkten Prüfungsmaßstabs begründet. (…)

§ 1 Abs 3 S. 1 KSchG verlangt vom Arbeitgeber die "ausreichende" Berücksichtigung der dort angeführten Auswahlkriterien. Ihm steht damit bei deren Gewichtung ein Wertungsspielraum zu. (…) Der dem Arbeitgeber einzuräumende Wertungsspielraum führt dazu, dass nur deutlich schutzwürdigere Arbeitnehmer sich mit Erfolg auf einen Auswahlfehler berufen können. (…)

Die Gleichrangigkeit der Auswahlkriterien verlangt, die mit ihnen verbundenen konkreten Daten der betroffenen Arbeitnehmer in ein Verhältnis zueinander zu setzen. Die Beklagte konnte danach grundsätzlich die in § 1 Abs. 3 Satz 1 KSchG genannten Kriterien in einem Punkteschema unterschiedlich bewerten.

Die Beklagte durfte zudem durch eine entsprechend hohe Bewertung der Unterhaltspflichten berücksichtigen, dass ältere Arbeitnehmer durch das Abstellen auf die Dauer der Betriebszugehörigkeit und das Lebensalter überproportional begünstigt sein können (…), denn eine lange Betriebszugehörigkeit geht regelmäßig mit einem höheren Lebensalter einher. (…)

Zwar schließt allein die Vereinbarkeit einer unter mehreren Bewerbern getroffenen Auswahlentscheidung mit den Vorgaben des § 1 Abs. 3 Satz 1 KSchG eine unzulässigem unterschiedliche Behandlung wegen des Alters nicht aus (…), dies führt jedoch nicht zur Entbehrlichkeit des vom unterlegenen Bewerber unter Beachtung der Beweislastregelung in § 22 AGG zu erbringenden Nachweises einer Diskriminierung wegen des Alters.“

Vorgehend LAG Baden-Württemberg: 10.10.2017 - 15 Sa 33/17, Urteil
ArbG Stuttgart: 30.03.2017 - 15 Ca 5936/16, Urteil

LAG Hessen, Urteil vom 18.06.2018 – 7 Sa 851/17
Entschädigungsanspruch – mittelbare Altersdiskriminierung - Formulierung "ohne nennenswerte Berufserfahrung" in einer Stellenanzeige

Das Verfahren hat insgesamt circa neun Jahre in Anspruch genommen und wurde auch vor dem EuGH behandelt. Das Verfahren und die Entscheidung beschäftigt sich unter anderem damit, welche Anforderungen an Stellenausschreibungen, Bewerbungen sowie an den Grundsatz des Einwands des Rechtsmissbrauchs bei Ansprüchen nach dem AGG zu stellen sind und wen bei Zweifeln die Darlegungs- und Beweislast in einem Prozess trifft.

Leitsätze:

1. Durch eine in der Stellenausschreibung in Bezug genommenen Anforderungskriterium eines Hochschulabschlusses, der nicht länger als 1 Jahr zurückliegt oder innerhalb der nächsten Monate erfolgt, macht der AG klar, lediglich Interesse an der Gewinnung jüngerer Mitarbeiter zu haben. Dies ist aber geeignet, ältere gegenüber jüngeren Personen wegen des Alters zu benachteiligen.

2. Ein Rechtsmissbrauch im Zusammenhang einer Bewerbung einer älteren Person ist dann anzunehmen, sofern die Bewerbung nicht erfolgt ist um die ausgeschriebene Stelle zu erhalten, sondern es dem Bewerber darum gegangen sein sollte, nur den formalen Status als Bewerber im Sinne von § 6 Abs. 1 S. 2 AGG zu erlangen, mit dem ausschließlichen Ziel, Ansprüche auf Entschädigung oder Schadensersatz geltend zu machen.

3. Die Darlegungs- und Beweislast für das Vorliegen der Voraussetzungen, die den rechtshindernden Einwand des Rechtsmissbrauchs begründen, trägt derjenige, der den Einwand geltend macht. Dabei geht es darum, ob es tatsächlich, objektive Umstände gibt, aus denen sicher angenommen werden kann, dass subjektiv nur der formale Status als Bewerber angestrebt worden ist.

4. Bleiben dann Zweifel ist der Darlegungslast nicht genügt.

Das Gericht gab der Berufung des Klägers statt, da ihm ein Entschädigungsanspruch zustehe. Die in der Stellenausschreibung aufgestellte Anforderung, Bewerber/-innen "ohne nennenswerte Berufserfahrung" zu suchen, sei mittelbar mit dem "Alter" verknüpft.

Vorgehend ArbG Wiesbaden: 20.01.2011 - 5 Ca 2491/09, Urteil
LAG Hessen: 16.01.2012 - 7 Sa 615/11, Urteil
BAG: 23.08.2012 - 8 AZN 711/12, Urteil
LAG Hessen: 18.03.2013 - 7 Sa 1257/12, Urteil
BAG: 26.09.2013 - 8 AZN 559/13, Urteil
BAG: 18.06.2015 - 8 AZR 848/13, Urteil
EuGH: 28.07.2016 - C-423/15, Urteil
BAG: 26.01.2017 - 8 AZR 848/13, Urteil
Nachgehend BAG: 12.12.2018 - 8 AZN 507/18, Beschluss

LAG Schleswig, Urteil vom 21.11.2017 – 1 Sa 312/17
Altersdiskriminierung – Stellenanzeige „junges Rechtsanwaltsteam“ - gesteigerte Darlegungslast

Leitsatz:

Verstößt eine Stellenausschreibung aus mehreren Gründen und ganz offensichtlich gegen das Verbot der Altersdiskriminierung, sind die Anforderungen an den Vortrag des Arbeitgebers dazu, dass das Alter des/der Bewerbers/-in bei der Besetzungsentscheidung überhaupt keine Rolle gespielt habe und nicht einmal mitursächlich für die Absage gewesen sei, gegenüber den an sich schon strengen Anforderungen des BAG noch einmal verschärft.

Vorgehend ArbG Kiel: 24.05.2017 - 7 Ca 2002 c/15, Urteil

LAG Hessen, Urteil vom 17.08.2017 – 11 Sa 1623/16

Benachteiligung in Bewerbungsverfahren – Bestqualifikation reicht nicht als Indiz- keine Altersdiskriminierung

Leitsatz:

„Der vom Kläger als erste Besonderheit angeführte Umstand seiner Höchst- und Bestqualifikation begründet allein kein hinreichendes Indiz für eine verbotene Benachteiligung. Es bestehen zwar keine Zweifel daran, dass der Kläger insbesondere aufgrund seiner beiden Prädikatsexamina und seiner umfangreichen, einschlägigen Berufserfahrung in fachlicher Hinsicht bestens für die ausgeschriebene Stelle qualifiziert ist. Die Bedenken der Beklagten an seiner Eignung mit der Begründung, dass der Kläger kein Spanisch könne und seiner Bewerbung nicht zu entnehmen sei, dass er über die in der Stellenausschreibung geforderte Kenntnis der MS-Office-Anwendungen sowie über eine selbständige Arbeitsweise und Verhandlungsgeschick verfüge, überzeugen nicht. Das Beherrschen der spanischen Sprache hat sie nicht als zwingende Voraussetzung benannt. Anhaltspunkte dafür, dass die genannten weiteren Anforderungen beim Kläger ernsthaft in Abrede gestellt werden könnten, bestehen angesichts seines Werdegangs nicht. Dass er in fachlicher Hinsicht der beste Bewerber für die konkrete Stelle war, schließt jedoch nicht aus, dass die Absage der Beklagten aus Gründen erfolgte, die keine verbotene Diskriminierung darstellen. Insoweit kommen für die Absage entgegen der polemisierenden Darstellung des Klägers nicht nur unrealistische oder abwegige Gründe wie die Zahl seiner Kinder oder eine Entscheidung des Vorstandes, nur noch unqualifiziertes Personal einzustellen, in Betracht.

Vielmehr können aus objektiver Sicht solche Gründe beispielsweise in Form und Inhalt der Bewerbung und der Selbstdarstellung bzw. der Persönlichkeit des Bewerbers gelegen haben und Anlass für den Arbeitgeber gewesen sein, diesen auch unter Berücksichtigung der Hierarchiestruktur als für die Position unpassend zu erachten, ohne dass hierbei das Alter eine Rolle gespielt hat. Der vom Kläger herangezogene allgemeine Erfahrungssatz, dass immer die am besten qualifizierten Bewerber eingestellt würden, kann vor diesem Hintergrund als Indiz für eine überwiegende Wahrscheinlichkeit für die Kausalität zwischen Benachteiligungsgrund und Nachteil nur mit der Maßgabe zugrunde gelegt werden, dass es für die "Bestqualifikation" nicht nur auf die fachliche Eignung ankommt und sonst keine anderen Gründe ersichtlich sind, aus denen die Ablehnung diskriminierungsfrei erfolgt sein kann. (…) Die Beklagte ist nicht gehindert, Bewerbungen nach den von ihr als maßgeblich erachteten formalen Kriterien ohne weitergehenden organisatorischen und zeitlichen Aufwand zu bewerten und solche Bewerbungen, die ihren Anforderungen nicht genügen, auszusortieren, solange zu den zugrunde gelegten Kriterien kein Diskriminierungsmerkmal gehört. Ein solches Vorselektieren kann nur wenige Minuten in Anspruch nehmen, so dass der Hinweis des Klägers auf den zeitlichen Ablauf bis zu seiner Absage kein maßgeblicher Hinweis auf eine mögliche Diskriminierung ist.“

Vorgehend ArbG Wiesbaden: 28.11.2016- 11 Ca 462/16, Urteil
Nachgehend BAG: 18.04.2018 - 8 AZN 12/18, Beschluss

BAG, Urteil vom 26.01.2017 – 8 AZR 73/16
Keine Benachteiligung – Formulierungen "erste Berufserfahrung" und "Berufsanfänger" - Gesamtauslegung einer Stellenausschreibung

Leitsatz:

„Die Auslegung der Stellenausschreibung ergibt jedoch, dass der Beklagte nicht Personen eines bestimmten Lebensalters ansprechen und andere ausschließen wollte. Der Beklagte hat nicht „eine/n Volljuristin/en“ mit „erster Berufserfahrung“ als solcher oder als „Berufsanfänger“ an sich gesucht.

Vielmehr sollten die Bewerber bzw. die Bewerberinnen entweder erste „einschlägige“ Berufserfahrungen haben oder als Berufsanfänger „in den genannten Rechtsgebieten ihre Interessenschwerpunkte wiedererkennen“. Dabei bezieht sich sowohl der Begriff „einschlägig“ als auch die Formulierung „in den genannten Rechtsgebieten“ auf die Passage in der Stellenausschreibung, in der das Aufgabengebiet der Stelle beschrieben ist, nämlich die rechtliche Beratung und Betreuung der Mitglieder des Beklagten in fast allen Bereichen des bürgerlichen Rechts, des Handels- und Gesellschaftsrechts, des Wettbewerbs- sowie des Bank- und Aufsichtsrechts. Damit ist die Stellenausschreibung des Beklagten dahin zu verstehen, dass dieser „eine/n Volljuristin/en“ suchte, die bzw. der entweder erste Berufserfahrungen in den genannten Rechtsgebieten oder eine erste nähere Befassung mit diesen Rechtsgebieten aufweisen konnte. Die Anforderung bereits vorhandener erster einschlägiger Berufserfahrung in den genannten Rechtsgebieten ist altersunabhängig; insbesondere ist es weder so, dass die berufliche juristische Tätigkeit typischerweise in den genannten Rechtsgebieten - insbesondere im Handels- und Gesellschaftsrecht, im Wettbewerbs- sowie im Bank- und Aufsichtsrecht - begonnen, noch dass sie in den genannten Rechtsgebieten typischerweise in einem bestimmten Alter ausgeübt wird. Entsprechende Berufserfahrungen können mithin in jedem Alter gemacht werden. Soweit darüber hinaus mit der Stellenausschreibung auch Berufsanfänger angesprochen werden, die naturgemäß noch keine entsprechende Berufserfahrung aufweisen können, liegt darin allenfalls eine Öffnung des Bewerbungsverfahrens auch für Jüngere und damit keine Benachteiligung Älterer.“

Vorgehend ArbG Frankfurt: 26. 06.2013 - 2 Ca 8541/12, Urteil
Hessisches LAG: 29.04.2015, 12 Sa 929/13, Urteil

LAG Saarland, Urteil vom 11.01.2017 - 2 Sa 6/16
Keine Entschädigung - kein Indiz für eine Altersdiskriminierung

Leitsätze:

1. Für die erfolgreiche Durchsetzung eines Entschädigungsanspruchs wegen Altersdiskriminierung als Folge der Nichtberücksichtigung einer Bewerbung bei der Stellenvergabe ist die mangelnde Ernsthaftigkeit der Bewerbung zwar zunächst keine Voraussetzung für die Anspruchsentstehung; sie kann aber dazu führen, dass die Geltendmachung des Anspruches sich als treuwidrig erweist.

2. Ist durch Erhebung angebotener Zeugenbeweise der Nachweis erbracht, dass ein Unternehmen bei seiner Einstellungspraxis für einen beschränkten Bereich (16 Beschäftigte eines örtlichen Service-Centers) auch Personen im Alter von über 50 Jahren in den letzten Jahren berücksichtigt hat, muss der aktuell abgelehnte Bewerber trotz der Beweiserleichterung aus § 22 AGG zumindest konkrete - gerichtlich dann auch überprüfbare - Fakten benennen, die als Indizien geeignet sind, um im Ansatz eine Altersdiskriminierung im konkreten Bewerbungsverfahren erkennbar werden zu lassen.

Das Gericht wies die Berufung des Klägers als unbegründet zurück, da in der Ablehnung der Bewerbung des Klägers keine Benachteiligung aufgrund des Alters zu erkennen war.

Das Gericht stellte fest, dass unter Berücksichtigung der Erleichterung in der Beweisführung aufgrund der in § 22 AGG enthaltenen Beweislastregel sich hier zu Gunsten des Klägers keine andere Beurteilung ergibt. Im Unterschied zu dem über Art. 33 GG garantierten gleichen Zugang zu einem öffentlichen Amt, können sich im Bewerbungsverfahren um ein privatrechtlich organisiertes Arbeitsverhältnis bei einer privatrechtlichen Gesellschaft wie der Beklagten ohnehin Bewerber*innen nicht darauf berufen, allein aufgrund der besten Eignung für eine ausgeschriebene Stelle von Arbeitgeberseite ausgewählt werden zu müssen.

Vorgehend ArbG Saarbrücken:15.12.2015 - 4 Ca 1392/14, Urteil
Vgl. auch: EuGH: 28.07.2016 - C-423/15
LAG Hessen: 18.06.2018 – 7 Sa 851/17, Urteil

BAG, Urteil vom 15.12.2016 – 8 AZR 454/15
Entschädigung - Stellenanzeige „gerade frisch gebacken aus der Ausbildung“ – mittelbare Altersdiskriminierung

Leitsatz:

„Die in der Stellenausschreibung enthaltene Anforderung „gerade frisch gebacken aus einer kaufmännischen Ausbildung“ kann ältere Personen gegenüber jüngeren Personen in besonderer Weise benachteiligen i.S.v. § 3 Abs. 2 Halbs. 1 AGG. Sie bewirkt, soweit es an einer Rechtfertigung i.S.v. § 3 Abs. 2 Halbs. 2 AGG fehlt, eine mittelbare Diskriminierung wegen des höheren Lebensalters.“

Vorgehend ArbG Düsseldorf: 14.11.2014 - 14 Ca 4050/14, Urteil
LAG Düsseldorf: Urteil vom 09.06.2015 - 16 Sa 1279/14

BAG, Urteil vom 11.08.2016 - 8 AZR 4/15
Entschädigung – Altersdiskriminierung - "Berufseinsteiger" bzw. Kollegen mit maximal "5 Jahre Berufserfahrung"- kein Rechtsmissbrauch: Ernsthaftigkeit der Bewerbung

Leitsatz:

Das Entschädigungsverlangen nach § 15 Abs. 2 AGG kann dem durchgreifenden Rechtsmissbrauchseinwand (§ 242 BGB) ausgesetzt sein. Dies ist der Fall, sofern der Kläger/die Klägerin sich nicht beworben hat, um die ausgeschriebene Stelle zu erhalten, sondern es ihm/ihr darum gegangen ist, nur den formalen Status als Bewerber/in i.S.v. § 6 Abs. 1 Satz 2 AGG zu erlangen mit dem ausschließlichen Ziel, eine Entschädigung geltend zu machen.

„Dabei wird das Landesarbeitsgericht zu berücksichtigen haben, dass das in der Stellenausschreibung enthaltene Anforderungskriterium, mit dem ein Rechtsanwalt (m/w) „mit erster Berufserfahrung oder auch als Berufsanfänger“ gesucht wird, Personen wegen des in § 1 AGG genannten Grundes „Alter“ gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen kann i.S.v. § 3 Abs. 2 AGG.“

Vorgehend ArbG Karlsruhe: 05.02.2014 - 9 Ca 353/13, Urteil
LAG Baden-Württemberg: 29.08.2014 – 12 Sa 15/14, Urteil
Nachgehend LAG Düsseldorf: 16.08.2017 – 4 Sa 15/17, Urteil

BAG, Urteil vom 19.05.2016 – 8 AZR 470/14

Entschädigung - Benachteiligung wegen des Alters – Stellenanzeige mit der Formulierung „0–2 Jahren Berufserfahrung“ - kein Rechtsmissbrauch

Leitsätze:

1. Die "objektive Eignung" des Bewerbers/der Bewerberin ist kein Kriterium der "vergleichbaren Situation" oder der vergleichbaren Lage i.S.v. § 3 Abs. 1 und Abs. 2 AGG und deshalb nicht Voraussetzung für einen Anspruch nach § 15 Abs. 1 und Abs. 2 AGG.

2. Schreibt der Arbeitgeber eine Stelle unter Verstoß gegen § 11 AGG aus, begründet dies die Vermutung i.S.v. § 22 AGG, dass der/die erfolglose Bewerber/in im Auswahlverfahren wegen eines Grundes i.S.v. § 1 AGG benachteiligt wurde.

3. § 6 Abs. 1 Satz 2 Alt. 1 AGG enthält einen formalen Bewerberbegriff. Auf die "subjektive Ernsthaftigkeit" der Bewerbung kommt es nicht an.

„Der Arbeitgeber kann die Vermutung, er habe die klagende Partei wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes benachteiligt, aber auch dadurch widerlegen, dass er substantiiert dazu vorträgt und im Bestreitensfall beweist, dass er bei der Behandlung aller Bewerbungen nach einem bestimmten Verfahren vorgegangen ist, das eine Benachteiligung wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes ausschließt. Dies kann zum Beispiel anzunehmen sein, wenn der Arbeitgeber ausnahmslos alle Bewerbungen in einem ersten Schritt darauf hin sichtet, ob die Bewerber/innen eine zulässigerweise gestellte Anforderung erfüllen und er all die Bewerbungen von vornherein aus dem weiteren Auswahlverfahren ausscheidet, bei denen dies nicht der Fall ist. Der Arbeitgeber, der sich hierauf beruft, muss dann allerdings nicht nur darlegen und ggf. beweisen, dass ein solches Verfahren praktiziert wurde, sondern auch, dass er das Verfahren konsequent zu Ende geführt hat.

Deshalb muss er auch substantiiert dartun und im Bestreitensfall beweisen, wie viele Bewerbungen eingegangen sind, welche Bewerber/innen aus demselben Grund ebenso aus dem Auswahlverfahren ausgenommen wurden, welche Bewerber/innen, weil sie die Anforderung erfüllten, im weiteren Auswahlverfahren verblieben sind und dass der/die letztlich ausgewählte Bewerber/in die Anforderung, wegen deren Fehlens die klagende Partei aus dem weiteren Auswahlverfahren vorab ausgenommen wurde, erfüllt. Dabei muss sich die Anforderung, wegen deren Nichterfüllung die klagende Partei und ggf. andere Bewerber/innen aus dem weiteren Auswahlverfahren vorab ausgenommen werden, nicht ausdrücklich aus der Stellenausschreibung ergeben. Insoweit reicht es in jedem Fall aus, wenn die Anforderung in der Stellenausschreibung „Anklang“ gefunden hat oder sich aus dem in der Stellenausschreibung formulierten Anforderungsprofil ableiten lässt.

Wird beispielsweise mit einer Stellenausschreibung eine Person gesucht, die über eine „herausragende“, „hervorragende“ oder „erstklassige“ (hier: juristische) Qualifikation verfügt, ist es jedenfalls dem privaten Arbeitgeber unbenommen, all die Bewerber/innen, die eine bestimmte Examensnote nicht erzielt haben, aus dem weiteren Auswahlverfahren auszunehmen. Jede/r Bewerber/in muss in einem solchen Fall bereits aufgrund der Stellenausschreibung damit rechnen, dass in einem Stellenbesetzungsverfahren, insbesondere wenn viele Bewerbungen eingehen, womöglich nur die Bewerbungen mit bestimmten Examensnoten eine Vorsichtung erfolgreich durchlaufen. Allerdings ist zu beachten, dass Anforderungen, die in der Stellenausschreibung keinen „Anklang“ gefunden haben und sich auch nicht aus dem in der Stellenausschreibung formulierten Anforderungsprofil ableiten lassen, vom Arbeitgeber seiner Vorauswahl nicht ohne Weiteres zugrunde gelegt werden dürfen. Insoweit muss der Arbeitgeber dartun und im Bestreitensfall beweisen, dass diese Anforderungen nicht nur vorgeschoben wurden (BAG 28.05.2009 - 8 AZR 536/08 - Rn. 43 mwN, BAGE 131, 86).“

Vorgehend ArbG Hamburg: 06.06.2013 - 29 Ca 606/12, Urteil
LAG Hamburg: 28.01.2014 - 2 Sa 50/13, Urteil

BAG, Urteil vom 19.05.2016 - 8 AZR 583/14
Altersdiskriminierung – Möglichkeit der sachlichen Rechtfertigung – ernsthafte Bewerbung

Leitsatz:

„Im März 2013 veröffentlichte die Beklagte zu 1. in der Neuen Juristischen Wochenschrift (im Folgenden NJW) die folgende Stellenanzeige: „Wir suchen eine/n Rechtsanwältin/Rechtsanwalt im Bereich des Medizin- und Haftungsrechts zum nächstmöglichen Zeitpunkt. Sie sind Berufsanfänger/in oder ein/e Kollege/in mit kürzerer Berufserfahrung. (…)

Nach Auffassung des Senats spricht alles dafür, dass der vom Kläger geltend gemachte Entschädigungsanspruch nach § 15 Abs. 2 AGG dem durchgreifenden Rechtsmissbrauchseinwand (§ 242 BGB) ausgesetzt wäre, sofern dieser sich nicht beworben haben sollte, um die ausgeschriebene Stelle zu erhalten, sondern es ihm darum gegangen sein sollte, nur den formalen Status als Bewerber i.S.v. § 6 Abs. 1 Satz 2 AGG zu erlangen mit dem ausschließlichen Ziel, eine Entschädigung geltend zu machen. (…)

Danach hat das Landesarbeitsgericht zu Unrecht angenommen, der vom Kläger geltend gemachte Entschädigungsanspruch sei dem durchgreifenden Rechtsmissbrauchseinwand ausgesetzt. Die bislang vom Landesarbeitsgericht festgestellten Umstände rechtfertigen nicht den Schluss, auch die Bewerbung des Klägers auf die von der Beklagten zu 1. ausgeschriebene Stelle und die sich an die Ablehnung anschließende Entschädigungsklage seien Teil eines systematischen und zielgerichteten Vorgehens des Klägers im Rahmen des unter Rn. 46 dargestellten „Geschäftsmodells“.

Vielmehr verbleibt die „gute Möglichkeit“, dass der Kläger ein ernsthaftes Interesse an dem Erhalt der Stelle hatte und dass er mit der Erhebung der Entschädigungsklage zulässigerweise seine Rechte nach dem AGG wahrgenommen hat.

Selbst wenn der Kläger sich häufig oder stets auf Stellen mit sehr unterschiedlichen Schwerpunkten beworben hat und bewirbt, rechtfertigt dies nicht den Schluss auf ein systematisches und zielgerichtetes Vorgehen des Klägers im oben beschriebenen Sinne.

Ein solches Verhalten kann ebenso dafürsprechen, dass es dem Kläger mit seiner Bewerbung bei der Beklagten zu 1. ernst war, weil er aus seiner Tätigkeit als Einzelanwalt keine hinreichenden Einkünfte erzielen konnte und deshalb eine berufliche Veränderung anstrebte. Auch der Umstand, dass der Kläger in anderen Entschädigungsstreitigkeiten überhöhte Forderungen gestellt haben mag, stellt die Ernsthaftigkeit seiner Bewerbung bei der Beklagten zu 1. nicht infrage. Der Kläger hat in seinem Geltendmachungsschreiben vom 04.04.2013 eine Entschädigung i. H.v. zwei geschätzten Bruttomonatsverdiensten à 5.000,00 Euro, insgesamt mithin einen Betrag i. H. v. 10.000,00 Euro gefordert. Dieser Betrag liegt auch seiner Klage, mit der er eine angemessene Entschädigung begehrt, zugrunde. Vor dem Hintergrund der in § 15 Abs. 2 Satz 2 AGG getroffenen Regelung, wonach die Entschädigung bei einer Nichteinstellung drei Monatsgehälter nicht übersteigen darf, wenn der oder die Beschäftigte auch bei benachteiligungsfreier Auswahl nicht eingestellt worden wäre, hält sich eine Entschädigungsforderung i. H. v. zwei geschätzten Bruttomonatsverdiensten im üblichen Rahmen und kann bereits deshalb nicht als überhöht bewertet werden. (…)

Zwar können - wie unter Rn. 70 ausgeführt - die in der Stellenausschreibung enthaltenen Anforderungskriterien, mit denen ein/e „Berufsanfänger/in“ oder „ein/e Kollege/in mit kürzerer Berufserfahrung“ gesucht wird, Personen wegen des in § 1 AGG genannten Grundes „Alter“ gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen i.S.v. § 3 Abs. 2 AGG. Ein Verstoß gegen § 11 AGG würde jedoch ausscheiden, wenn die Beklagten substantiiert dazu vortragen und im Bestreitensfall beweisen sollten, dass das o.g. Anforderungskriterium durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt sowie zur Erreichung des Ziels angemessen und erforderlich ist. In diesem Fall würde bereits der Tatbestand einer mittelbaren Diskriminierung nach § 3 Abs. 2 AGG entfallen.“

Das BAG hat das Urteil des LAG Hamm vom 25.07.2014 - 10 Sa 503/14 – aufgehoben und die Sache zur neuen Verhandlung und Entscheidung an das LAG zurückverwiesen

Vorgehend ArbG Hamm: 04.03.2014 - 1 Ca 721/13, Urteil
LAG Hamm: 25.07.2014 - 10 Sa 503/14, Urteil

LAG Baden-Württemberg, Urteil vom 15.01.2016 – 19 Sa 27/15
Formulierung in einer Stellenanzeige „junges hochmotiviertes Team“ - keine Altersdiskriminierung - keine Entschädigung

Leitsätze:

1. Die Forderung nach sehr guten Englisch- und Deutschkenntnissen als Voraussetzung für die Einstellung eines Softwareentwicklers oder einer Softwareentwicklerin in einem international agierenden Unternehmen ist im Sinne von § 3 Abs. 2 AGG sachlich gerechtfertigt.

2. Die Formulierung in einer Stellenanzeige, wonach ein Unternehmen ein "junges hochmotiviertes Team" vorzuweisen habe und die Aufforderung, sich zu bewerben, wenn der oder die Bewerber/in "Teil eines jungen, hochmotivierten Teams" werden wolle, ist nicht eindeutig. "Jung" kann sich in diesem Zusammenhang auf den Zeitpunkt der Zusammensetzung des Teams genauso wie auf das Lebensalter der Teammitglieder beziehen. Da keines der möglichen Verständnisse überwiegend wahrscheinlich ist, fehlt auch eine überwiegende Wahrscheinlichkeit für eine Benachteiligung wegen des Lebensalters.

Vorgehend ArbG Karlsruhe: 26.03.2015 – 3 Ca 405/14, Urteil
BAG: 23.11.2017 – 8 AZR 458/16, Urteil

BAG, Urteil vom 09.12.2015 – 4 AZR 684/12
Mittelbare Altersdiskriminierung - Cockpitmitarbeiter

Leitsatz:

Die tarifliche Stichtagsregelung in der Protokollnotiz II.3. idF des ÄndErgTV Nr. 4 enthält eine sachlich nicht gerechtfertigte mittelbar altersdiskriminierende Regelung i.S.v. § 3 Abs. 2 AGG. Es fehlt bereits an einem erkennbaren legitimen Ziel der differenzierenden Regelung.

Vorgehend ArbG Köln: 31.05.2011 - 11 Ca 8979/10, Urteil
LAG Köln: 08.05.2012 - 12 Sa 1125/11, Urteil

VG Neustadt, Urteil vom 08.01.2015 - 4 K 561/14.NW

Altersgrenze von 67 Jahren bei Schornsteinfegern

Leitsätze:

1. Die Altersgrenze von 67 Jahren in § 12 Abs. 1 Nr. 3 SchfHwG verstößt ebenso wie die bis 31.12.2012 geltende Altersgrenze von 65 Jahren (§ 9 SchfG9) nicht gegen die Vorgaben des AGG bzw. der RL 2000/78/EG des Rates vom 27.11.2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf.

2. Ein Bezirksschornsteinfegermeister, der unter der Geltung des § 9 SchfG die Altersgrenze zur Ausübung seines Berufs erreicht hat, kann nicht auf der Grundlage des am 01.01.2013 in Kraft getretenen § 10 SchfHwG als bevollmächtigter Bezirksschornsteinfeger bestellt werden.

LAG Schleswig, Urteil vom 09.04.2014 - 3 Sa 401/13

Indizien für Altersdiskriminierung – Testing-Verfahren – ausreichende Ähnlichkeit der Bewerbungen

Leitsätze:

1. Allein das Bestehen eines Altersunterschieds zwischen zwei Bewerbern stellt prinzipiell kein hinreichendes Indiz dar, das eine ungünstigere Behandlung wegen eines verbotenen Merkmals im Sinne der §§ 1,3 Abs. 1, § 7 Abs. 1, § 22 AGG vermuten lässt.

2. Ist abgesehen vom Diskriminierungsmerkmal im Sinne des § 1 AGG aufgrund von konkreten. Tatsachen Raum für eine andere subjektive Auswahlentscheidung des Arbeitgebers, kann ohne weitere Indizien nicht davon ausgegangen werden, dass nach der allgemeinen Lebenserfahrung eine überwiegende Wahrscheinlichkeit für eine Diskriminierung gegeben ist.

3. Um die Vermutung einer diskriminierenden Behandlung mit den Folgen der Beweislastumkehr nach § 22 AGG auslösen zu können, muss in einem sog. Testing-Verfahren (hier fiktive Bewerbung) neben objektiv größtmöglicher Vergleichbarkeit der Testpersonen auch die zugrundeliegende Situation mit dem Ausgangsfall vergleichbar sein und die Wahrscheinlichkeit bestehen, dass die Auswahlentscheidung nicht von zwischenmenschlichen Aspekten oder vom Zufall abhängt. Die objektive Vergleichbarkeit richtet sich nach den Üblichkeiten des Arbeitslebens oder der Verkehrsauffassung.

Der damals 50-jährige Kläger hatte neben seinen eigenen Bewerbungsunterlagen die fingierte Bewerbung eines vorgeblich 32 Jahre alten Mannes eingereicht. Nur der fiktive jüngere Bewerber wurde zum Vorstellungsgespräch eingeladen.

Die Zulässigkeit von Testings als Beweismöglichkeit bestätigte das Landesarbeitsgericht. Es hielt das fiktive Profil aber für nicht ausreichend ähnlich mit dem beruflichen Werdegang des Klägers. Neben dem Alter waren für den jüngeren fiktiven Bewerber auch andere, aktuellere Praxiserfahrungen, z. B. in der Kundenbetreuung, angegeben. Der Rückschluss auf eine Diskriminierung wegen des Alters war aus Sicht des Gerichts nicht möglich wegen dieser weiteren möglichen Anknüpfungspunkte für den Arbeitgeber.

Vorgehend ArbG Neumünster: 24.10.2013 – 2 Ca 631 d/13, Urteil
Nachgehend BAG: 07.11.2014 - 8 AZN 474/14, Beschluss

BAG, Urteil vom 23.01.2014 – 8 AZR 118/13
Entschädigung – Stellenausschreibung - Anspruchsgegner

Leitsatz:

Ansprüche auf Entschädigung bei Verstößen gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) nach § 15 Abs. 2 müssen gegen den Arbeitgeber gerichtet werden. Wird bei der Ausschreibung von Stellen ein Personalvermittler eingeschaltet, haftet dieser für solche Ansprüche nicht.

Vorgehend ArbG Lübeck: 12.06.2012 - 6 Ca 323/12, Urteil
LAG Schleswig-Holstein: 22.11.2012 – 4 Sa 246/12, Urteil

LAG Schleswig, Urteil vom 29.10.2013 – 1 Sa 142/13
Entschädigung - Stellenanzeige - Angabe „junges Team“ - Altersdiskriminierung

Leitsatz:

Die Angabe in einer Stellenausschreibung, wonach eine Tätigkeit in einem „jungen Team“ geboten wird, kann im Einzelfall ein Indiz für eine verbotene Altersdiskriminierung im Sinne der §§ 7, 1 AGG sein.

Vorgehend ArbG Elmshorn: 21.03.2013 – 51 Ca 1685 C/12, Urteil
Vgl. auch: BAG: Urteil vom 18.03.2010 - 5 Sa 14/10
LAG Hamburg: Urteil vom 23.06.2010-5 Sa 14/10
BAG: Urteil vom 19.08.2010 - 8 AZR 530/09
LAG Nürnberg: Urteil vom 16.05.2012 – 2 Sa 574/11
LAG München: Urteil vom 13.11.2012 – 7 Sa 105/12
LAG Berlin-Brandenburg: Urteil vom 08.08.2013 – 26 Sa 1083/13

BAG, Urteil vom 24.01.2013 – 8 AZR 429/11
Altersdiskriminierung - Formulierung in einer Stellenanzeige “Hochschulabsolventen/Young Professionals“ – Bestenauslese gerechtfertigt

Leitsatz:

Das BAG hat in seinem Urteil klargestellt, dass eine Stellenausschreibung, die sich gezielt an Berufsanfänger richtet, ein Indiz für eine Benachteiligung eines älteren Bewerbers wegen seines Alters sein kann. Der Arbeitgeber trägt dann die Beweislast dafür, die Vermutung zu entkräften. Er darf sich darauf berufen, dass der Bewerber aufgrund seiner im Vergleich zu den Mitbewerbern schlechteren Examensnoten nicht in die nähere Auswahl kam.

Geklagt hatte ein damals 36-jähriger Volljurist mit mehrjähriger Berufserfahrung, der sich in 2009 auf o. g. Stelle beworben hatte und eine Absage erhielt. Der Kläger sah darin eine Benachteiligung wegen des Alters und forderte von der Beklagten eine Entschädigung.

Die Beklagte - eine öffentlich-rechtliche Krankenhausträgerin- bestritt eine solche Diskriminierung; sie habe die Auswahl nach den Examensnoten getroffen und nur diejenigen Bewerber in Betracht gezogen, die Examensnoten von „gut“ oder „sehr gut“ haben. Der Kläger habe nicht dazu gehört.

Nach einer Pressemeldung hat das BAG die Entscheidung des LAG teilweise aufgehoben und den Rechtsstreit zur weiteren Sachaufklärung an das LAG zurückverwiesen. Das LAG muss die Frage klären, ob die Uniklinik sich tatsächlich nur an den Noten der Bewerber orientiert hat.

Vorgehend LAG Berlin-Brandenburg: 14.01.2011 – 9 Sa 1771/10, Urteil
ArbG Berlin: 20.05.2010 - 59 Ca 19262/09, Urteil

LAG Berlin-Brandenburg, Beschluss vom 27.11.2012 – 15 Ta 2066/12
PKH – Nachweis der Bewerbung

Leitsatz:

Für die Darlegung des Zugangs einer E-Mail reicht es nicht aus, dass die Mail abgesandt worden ist.

Um Ansprüche wegen Diskriminierung im Bewerbungsverfahren geltend zu machen, ist der Nachweis erforderlich, sich überhaupt beworben zu haben. Das beklagte Unternehmen bestritt aber, von dem Kläger eine Bewerbung erhalten zu haben. Der Kläger konnte zwar nachweisen, die Bewerbung per E-Mail versandt zu haben. Nach Auffassung des Gerichts beweist dies jedoch nicht, dass die E-Mail auch zugestellt wurde. Eine E-Mail geht zu, wenn sie in die Mailbox des Empfängers oder des Providers abrufbar gespeichert wird. Als möglichen Nachweis für den Zugang einer E-Mail nannte das Gericht eine Eingangs- oder Lesebestätigung. Einen solchen Nachweis konnte der Kläger nicht erbringen.

Vorgehend ArbG Brandenburg: 31.08.2012 – 2 Ca 774/12, Beschluss

LAG Schleswig, Urteil vom 13.11.2012 – 2 Sa 217/12
Keine Altersdiskriminierung - Formulierung in einer Stellenanzeige „dynamisches Team“ - Nichtbeantwortung einer Stellenbewerbung als Indiz

Leitsatz:

Die Nichtbeantwortung einer Stellenbewerbung kann in Verbindung mit anderen Indizien eine Indizientatsache für eine Diskriminierung i. S. des § 1 AGG darstellen. Die Angabe, es werde in einem "dynamischen Team" gearbeitet, stellt ohne weitere Zusätze wie Altersangabe oder "jung" nicht einen Hinweis auf eine Altersdiskriminierung dar.

Vorgehend ArbG Lübeck: 12.06.2012 – 6 Ca 103/12, Urteil
Nachgehend BAG: 11.03.2013 – 8 AZA 44/12, Beschluss

BAG, Urteil vom 23.08.2012 – 8 AZR 285/11
Altersdiskriminierende Stellenausschreibung - Entschädigungsanspruch auch bei Nichtbesetzung einer Stelle

Leitsatz:

Nach Auffassung des BAG liegt ein Nachteil im Sinne des § 7 AGG bereits vor, wenn ein Bewerber im Rahmen einer Auswahlentscheidung nicht in die Auswahl einbezogen, sondern von vorneherein ausgeschlossen wird. Da eine Schlechterstellung bereits in der Versagung einer Chance liege, komme es nicht darauf an, ob im Zuge des Auswahlverfahrens ein Bewerber eingestellt wird oder nicht.

Der 1956 geborene Kläger hatte sich erfolglos auf eine Stellenausschreibung im IT-Bereich beworben, die sich an Bewerberinnen und Bewerberinnen zwischen 25 und 35 Jahren richtete. Der Kläger macht geltend, dass ihn die Beklagte allein wegen seines Alters unzulässig benachteiligt habe und verlangt eine Entschädigung in Höhe von 26400 Euro. Er sei für die ausgeschriebene Stelle objektiv geeignet gewesen. Die Vorinstanzen haben seine Klage abgewiesen.

Die Revision des Klägers hatte vor dem BAG Erfolg. Nach Auffassung der Erfurter Richter hätte das LAG die Entschädigungsklage nicht allein mit der Begründung abweisen dürfen, ein Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot des § 7Abs. 1 AGG scheide schon deshalb aus, weil die Beklagte keinen anderen Bewerber eingestellt habe. Das BAG hat die Sache zur neuen Verhandlung und Entscheidung an das LAG Berlin-Brandenburg zurückverwiesen. Dies wird nun zu prüfen haben, ob der Kläger für die ausgeschriebene Stelle objektiv geeignet war.

Vorgehend ArbG Berlin: 06.05.2010 - 54 Ca 19216/09, Urteil
LAG Berlin-Brandenburg: 10.11.2010 - 17 Sa 1410/10, Urteil
Nachgehend LAG Berlin-Brandenburg: 30.01.2013 - 17 Sa 2214/12, Urteil

LAG Nürnberg, Urteil vom 11.07.2012 – 4 Sa 596/11
Traineeprogramm nur für Berufseinsteiger – mittelbare Altersdiskriminierung – Rechtfertigung

Leitsatz:

Die Stellenausschreibung für ein Traineeprogramm für Hochschulabsolventen, das sich ausschließlich an Berufsanfänger richtet, rechtfertigt die Vermutung einer mittelbaren Altersdiskriminierung gemäß § 22 AGG. Die Benachteiligung älterer Bewerber ist indes aus sachlichen Gründen gerechtfertigt.

Vorgehend ArbG Nürnberg: 30.08.2011 – 9 Ca 7222/09, Urteil
Nachgehend BAG: 14.11.2013 - 8 AZR 997/12, Urteil

LG Berlin, Urteil vom 04.07.2012 – 22 O 157/12
Unzulässigkeit einer generellen Altersgrenze für Erteilung eines Berufsfahrerausweises für Trabrennfahrer

Leitsatz:

Das Landgericht Berlin stellte in seinem Urteil fest, dass eine Regelung, nach der ein Berufsfahrerausweis nach Vollendung des 70. Lebensjahres nicht mehr verlängert wird, einen Verstoß gegen § 7 Abs. 1, 2 AGG in Verbindung mit § 134 BGB darstellt und damit nichtig ist.

LAG Köln, Urteil vom 28.06.2012 – 6 Sa 207/12
Keine Entschädigung mangels Indizien - Darlegungslast

Leitsatz:

Behauptungen "ins Blaue hinein" sind mangels hinreichender Indiztatsachen nicht geeignet, die Vermutung einer unzulässigen Benachteiligung wegen des Alters zu begründen.

Vorgehend ArbG Köln: 12.01.2012 - 14 Ca 1420/11, Urteil

BGH, Urteil vom 23.04.2012 – II ZR 163/10
Altersdiskriminierung - Anwendung des AGG auf einen GmbH-Geschäftsführer bei erneuter Bewerbung

Leitsätze:

1. Auf den Geschäftsführer einer GmbH, dessen Bestellung und Anstellung infolge einer Befristung abläuft und der sich erneut um das Amt des Geschäftsführers bewirbt, sind gemäß § 6 Abs. 3 AGG die Vorschriften des Abschnitts 2 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes und § 22 AGG entsprechend anwendbar.

2. Entscheidet ein Gremium über die Bestellung und Anstellung eines Bewerbers als Geschäftsführer, reicht es für die Vermutungswirkung des § 22 AGG aus, dass der Vorsitzende des Gremiums die Gründe, aus denen die Entscheidung getroffen worden ist, unwidersprochen öffentlich wiedergibt und sich daraus Indizien ergeben, die eine Benachteiligung im Sinne des § 7 Abs. 1 AGG vermuten lassen.

3. Macht der Kläger einen Anspruch auf Ersatz seines Erwerbsschadens nach § 15 Abs. 1 AGG geltend, obliegt ihm grundsätzlich die Darlegungs- und Beweislast dafür, dass die Benachteiligung für die Ablehnung seiner Bewerbung ursächlich geworden ist. Ihm kommt aber eine Beweiserleichterung zugute, wenn nach der Lebenserfahrung eine tatsächliche Vermutung oder Wahrscheinlichkeit für eine Einstellung bei regelgerechtem Vorgehen besteht.

Geklagt hatte ein medizinischer Geschäftsführer eines städtischen Klinikums, dessen Vertrag nicht verlängert wurde. Die Stelle des 62 Jahre alten Klägers wurde mit einem 41-jährigen Mitbewerber besetzt. In diesem Zusammenhang soll sich der Aufsichtsratsvorsitzende des Klinikums gegenüber der Presse geäußert haben, dass der Kläger wegen seines Alters nicht weiterbeschäftigt worden sei.

Man habe wegen des „Umbruchs auf dem Gesundheitsmarkt“ einen Bewerber gewählt, der das Unternehmen „langfristig in den Wind“ stellen könne.

Das AGG findet bei Geschäftsführerinnen und Geschäftsführern nur beim Zugang zur Erwerbstätigkeit und beim beruflichen Aufstieg Anwendung (§ 6 Abs. 3 AGG). Nach Auffassung des BGH betraf die Entscheidung des Klinikums, den Vertrag mit dem Kläger nicht zu verlängern, die Zugangs- und nicht Beendigungsbedingungen, sodass der persönliche Anwendungsbereich des AGG eröffnet war.

Der BGH hat die vom Aufsichtsratsvorsitzenden getätigte Äußerung in der Presse als ausreichendes Indiz für eine Altersdiskriminierung gewertet, welches das Klinikum nicht widerlegen konnte.

Vorgehend LG Köln:27.11.2009 - 87 O 71/09, Urteil
OLG Köln: 29.07.2010 – 18 U 196/09, Urteil

LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 21.07.2011 – 5 Sa 847/11
Keine Altersdiskriminierung - Bezeichnung einer Hierarchieebene mit „Junior“ in einer Stellenanzeige

Leitsatz:

Die Ausschreibung einer Stelle mit der Bezeichnung "Junior Personalreferent Recruiting" beinhaltet keine unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung älterer Bewerber wegen des Alters.

Vorgehend ArbG Berlin: 24.02.2011 – 33 Ca 14979/10, Urteil
Nachgehend BAG: 25.01.2012 – 8 AZN 1398/11, Beschluss

LAG Hamm, Urteil vom 19.05.2011 – 14 Ta 519/10

PKH – ernsthafte Bewerbungsabsicht nicht von zweiter Bewerbung abhängig - keine Beseitigung der Diskriminierung durch Aufforderung des Arbeitgebers zur erneuten Bewerbung

Leitsätze:

1. Bei der Feststellung einer ernsthaften Bewerbungsabsicht handelt es sich typischerweise um eine aufgrund eines feststehenden Sachverhalts vorzunehmende Wertungsfrage, deren Entscheidung allein dem Hauptsacheverfahren vorbehalten bleibt und nicht im Prozesskostenhilfeverfahren erfolgen kann.

2. Macht ein aufgrund eines der in § 1 AGG genannten Merkmale abgelehnter Bewerber gegenüber dem Arbeitgeber einen Schadenersatzanspruch nach § 15 Abs. 2 AGG geltend, kann die nachfolgende Aufforderung, sich erneut zu bewerben und zu einem Vorstellungsgespräch zu erscheinen, eine zuvor erfolgte Diskriminierung nicht beseitigen.

3. Es begegnet grundsätzlichen Zweifeln, die auf eine solche Aufforderung hin unterbliebene Bewerbung als Indiz dafür zu werten, dass eine ernsthafte Bewerbungsabsicht zum Zeitpunkt der ersten Bewerbung nicht vorlag. Vielmehr ist es nach der Geltendmachung eines Entschädigungsanspruches naheliegend davon auszugehen, dass die Aufforderung zu einer erneuten Bewerbung und Vorstellung nicht ernst gemeint ist, sondern lediglich zur Vermeidung eines Entschädigungsanspruches die Vorstufe für eine dann vermeintlich begründete Ablehnung darstellt (gegen LAG Hamburg, 19.11.2008, 3 Ta 19/08).

4. Die Vernehmung der gegnerischen Partei gemäß § 445 ZPO ist nicht vorrangig gegenüber der Vernehmung der beweisbelasteten Partei gemäß § 448 ZPO.

5. Ein Fall des grundsätzlich einem Beweisverwertungsverbot unterliegenden heimlichen Mithörens liegt nicht vor, wenn ein bei einem Telefonat ohne Kenntnis des anderen Gesprächsteilnehmers anwesender Zeuge, der dessen Äußerungen nicht mithört, darüber vernommen wird, was eine Partei in seiner Gegenwart am Telefon erklärt hat.

Vorgehend ArbG Paderborn: 25.08.2010 – 3 Ca 416/10, Beschluss
Vgl. auch: LAG Hamburg: 19.11.2008 – 3 Ta 19/08, Urteil

BAG, Urteil vom 06.04.2011 – 7 AZR 524/09
Altersdiskriminierung - Unwirksamkeit - Befristung des Arbeitsvertrags

Leitsatz:

„Der Kläger wurde durch die im Vertrag vom 14. Mai 2007 vereinbarte Befristungsdauer wegen seines Alters unmittelbar benachteiligt. Eine unmittelbare Benachteiligung liegt nach § 3 Abs. 1 Satz 1 AGG vor, wenn eine Person wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde (vgl. BAG 08.12.2010 - 7 ABR 98/09 - Rn. 62 mwN). Das ist hier der Fall.

Der Kläger erfuhr gegenüber einer hypothetischen Vergleichsperson in vergleichbarer Situation eine ungünstigere Behandlung, weil sein Arbeitsvertrag lediglich bis zum 30.06.2008 befristet wurde. Mit einer hypothetischen Vergleichsperson wäre ein Vertrag mit längerer Befristungsdauer abgeschlossen worden. (…)

Das Landesarbeitsgericht hat frei von Rechtsfehlern angenommen, dass die unzulässige Benachteiligung des Klägers bei der Befristungsdauer gemäß § 7 Abs. 2 AGG zur Unwirksamkeit der Befristungsabrede „an sich“ führt. Das Arbeitsverhältnis des Klägers hat deshalb nicht etwa zu einem späteren Zeitpunkt, sondern - jedenfalls aufgrund der Befristungsabrede - überhaupt nicht geendet.

§ 139 BGB ist auf das Verhältnis zwischen der Befristungsdauer und der Vereinbarung der Befristung nicht anwendbar. § 139 BGB setzt die Teilbarkeit des Rechtsgeschäfts voraus. Der unwirksame Teil des Rechtsgeschäfts muss von dem wirksamen in dem Sinn trennbar sein, dass das Rechtsgeschäft auch ohne den nichtigen Teil hätte vorgenommen werden können (Palandt/Ellenberger BGB 70. Aufl. § 139 Rn. 10). Dies ist hier nicht der Fall. Die Befristungsvereinbarung ist nur Teil eines Rechtsgeschäfts, nämlich des Arbeitsvertrags. Sie ist als einheitliche Klausel auch nicht teilbar. Es gibt keine Befristung ohne bestimmte Dauer. (…) Weder im Wege der ergänzenden Vertragsauslegung noch der Umdeutung nach § 140 BGB oder der Anwendung der Grundsätze zur „Anpassung nach oben“ bei diskriminierender Vorenthaltung von Leistungen kann eine andere - längere - Befristungsdauer angenommen werden.“

Vorgehend ArbG Bonn: 01.09.2008 - 1 Ca 1281/08, Urteil
LAG Köln: 12.02.2009 – 7 Sa 1132/08, Urteil

BAG, Urteil vom 08.12.2010 – 7 ABR 98/09
Unwirksamkeit einer tariflichen Höchsteinstiegsaltersgrenze

Leitsatz:

Eine tarifvertragliche Betriebsnorm, die für ein Luftfahrtunternehmen das Höchstalter für die Einstellung von in anderen Luftfahrtunternehmen ausgebildeten Piloten auf 32 Jahre und 364 Tage festlegt, ist unwirksam. Die für das Luftfahrtunternehmen errichtete Personalvertretung kann daher die Zustimmung zur Einstellung eines Piloten nicht mit der Begründung verweigern, dieser sei zu alt.

Vorgehend ArbG Frankfurt/Main: 30.04.2008 - 14 BV 36/08, Urteil
LAG Hessen: 17.03.2009 - 4 TaBV 168/08, Urteil

BAG, Urteil vom 19.08.2010 - 8 AZR 530/09
Verstoß gegen AGG – Altersdiskriminierung - Stellenausschreibung – junger Bewerber

Leitsatz:

„Die von der Beklagten zu besetzende Stelle als Volljurist/in ist unter Verstoß gegen § 11 AGG ausgeschrieben worden, da das Alter als Einstellungsvoraussetzung genannt ist. Nach der Stellenanzeige werden „junge“ Volljuristinnen/Volljuristen gesucht. Mit dieser Einschränkung werden solche Personen, die nicht mehr „jung“ sind, vom Kreis derer, die für die zu besetzende Stelle in Betracht kommen, ausgeschlossen.“

Der 1958 geborene Kläger ist Volljurist. Er bewarb sich im Jahre 2007 auf eine von der Beklagten geschaltete Stellenanzeige in einer juristischen Fachzeitschrift. Die Beklagte suchte für ihre Rechtsabteilung „zunächst auf ein Jahr befristet eine(n) junge(n) engagierte(n) Volljuristin/Volljuristen“. Der Kläger erhielt eine Absage, ohne zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen worden zu sein. Eingestellt wurde eine 33-jährige Juristin. Der Kläger hat von der Beklagten wegen einer unzulässigen Benachteiligung aufgrund seines Alters eine Entschädigung in Höhe von 25.000,00 Euro und Schadensersatz in Höhe eines Jahresgehalts verlangt.

Das Arbeitsgericht hat die Beklagte zur Zahlung einer Entschädigung in Höhe eines Monatsgehalts verurteilt und die Klage im Übrigen abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers und die Anschlussberufung der Beklagten zurückgewiesen. Der Senat hat die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts bestätigt. Die Stellenausschreibung der Beklagten verstieß gegen § 11 AGG, der verbietet, dass eine Stelle unter Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot des § 7 AGG ausgeschrieben wird. Danach sind Stellen u.a. „altersneutral“ auszuschreiben, wenn kein Rechtfertigungsgrund im Sinne des § 10 AGG für eine unterschiedliche Behandlung wegen des Alters vorliegt.

Die unzulässige Stellenausschreibung stellt ein Indiz dafür dar, dass der Kläger wegen seines Alters nicht eingestellt worden ist. Da die Beklagte nicht darlegen konnte, dass kein Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot vorgelegen hat, steht dem Kläger ein Entschädigungsanspruch zu.

Dessen Höhe hat das Landesarbeitsgericht in revisionsrechtlich nicht zu beanstandender Weise festgesetzt. Da der Kläger nicht dargelegt und bewiesen hat, dass er bei einer diskriminierungsfreien Auswahl von der Beklagten eingestellt worden wäre, steht ihm der geltend gemachte Schadensersatzanspruch in Höhe eines Jahresgehalts nicht zu.

Vorgehend LAG München: 03.06.2009 - 10 Sa 719/08, Urteil

LAG Saarland, Urteil vom 11.02.2009 – 1 TaBV 73/08
Unterlassungsanspruch des Betriebsrates gegen den Arbeitgeber – altersdiskriminierende Stellenausschreibung

Leitsätze:

1. Eine Stellenausschreibung für Verkäuferinnen im Einzelhandel, die ausschließlich die 1. Gehaltsgruppe im 1. Beschäftigungsjahr eines Gehaltstarifvertrages vorsieht, ist mittelbar altersdiskriminierend. Das Argument "Kostenersparnis" rechtfertigt keine mittelbare Benachteiligung älterer Arbeitnehmerinnen und verstößt gegen den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit. Aus § 10 AGG lassen sich keine Rechtfertigungsgründe herleiten.

2. Das Benachteiligungsverbot schützt alle Beschäftigten gemäß § 6 AGG, d. h. auch die im Betrieb noch nicht beschäftigten Stellenbewerber.

3. Eine altersdiskriminierende Stellenausschreibung beinhaltet einen groben Verstoß gegen Vorschriften aus dem 2. Abschnitt des AGG (§§ 6-16), gegen die der Betriebsrat gemäß § 23 III 1 BetrVG einen Unterlassungsanspruch hat.

Nachgehend BAG: 16.02.2010 – 1 ABR 27/09, Beschluss
Vgl. auch: LAG Saarland:11.02.2010 – 1 (2) TaBV 74/08, Urteil

BAG, Urteil vom 18.03.2010 - 8 AZR 1044/08

Entschädigung - Altersdiskriminierung bei der Einstellung

Leitsatz:

„Ein Urteil kann von einer Partei nur mit einem Rechtsmittel angegriffen werden, so dass auch bei zwei Einlegungsakten nur von einem Rechtsmittel auszugehen ist. Über dieses Rechtsmittel ist einheitlich zu entscheiden, selbst wenn eine Partei gegen eine bestimmte Entscheidung mehrfach Berufung oder Revision eingelegt hat. (…)

Die ungünstigere Behandlung der Klägerin erfolgte in einer vergleichbaren Situation iSd. § 3 Abs. 1 Satz 1 AGG, denn die Klägerin erfüllte die Voraussetzung, objektiv für die Beschäftigung in der Vollregistrierung geeignet zu sein. Vergleichbar iSd. § 3 Abs. 1 Satz 1 AGG ist die Auswahlsituation nur für Arbeitnehmer, die gleichermaßen die objektive Eignung für die zu besetzende Stelle aufweisen. (…) Die objektive Eignung ist also keine ungeschriebene Voraussetzung der Bewerbereigenschaft, sondern Kriterium der „vergleichbaren Situation“ iSd. § 3 Abs. 1 AGG (BAG 18.03.2010 - 8 AZR 77/09 -). Maßgeblich für die objektive Eignung ist dabei nicht das formelle Anforderungsprofil des jeweiligen Arbeitgebers, sondern die Anforderungen, welche an die jeweilige Tätigkeit nach der im Arbeitsleben herrschenden Verkehrsanschauung gestellt. (…)

Der Anspruch auf Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG setzt keinen schuldhaften Verstoß des Arbeitgebers gegen ein Benachteiligungsverbot voraus. (…) Eine schwerwiegende Verletzung ihres allgemeinen Persönlichkeitsrechts oder eine erhebliche Benachteiligung sind nicht erforderlich. Dem steht bereits der Wortlaut des § 15 AGG entgegen, nach dem nur ein „Schaden, der nicht Vermögensschaden ist“, vorliegen muss. § 15 Abs. 2 AGG enthält eine eigenständige Anspruchsgrundlage für einen Entschädigungsanspruch. Die Grundsätze, die für den Anspruch auf Schmerzensgeld bei Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts gelten, sind nicht anzuwenden (…). Vielmehr ist vom Vorliegen eines immateriellen Schadens auszugehen, wenn ein Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot feststeht. (…)

Bei der Entscheidung der Frage, welche Entschädigung angemessen im Sinne von § 15 Abs. 2 AGG ist, besteht für die Gerichte ein Beurteilungsspielraum, innerhalb dessen sie die Besonderheiten jedes einzelnen Falles zu berücksichtigen haben. § 15 Abs. 2 AGG entspricht der Regelung zum Schmerzensgeld in § 253 BGB. Hängt die Höhe des Entschädigungsanspruchs von einem Beurteilungsspielraum ab, dann ist die Bemessung des Entschädigungsanspruchs grundsätzlich Aufgabe des Tatrichters (…). Die Festsetzung der angemessenen Entschädigung obliegt demnach nur einer eingeschränkten Überprüfung durch das Revisionsgericht. Das Berufungsurteil muss das Bemühen um eine angemessene Berücksichtigung aller maßgeblichen Umstände erkennen lassen und darf nicht gegen Rechtssätze, Denkgesetze und Erfahrungssätze verstoßen haben.“

Das BAG hat damit die Revision der Klägerin und die Anschlussrevision der Beklagten gegen das Urteil des LAG Niedersachsen vom 15.09.2008 – 14 Sa 1796/07 zurückgewiesen.

Vorgehend ArbG Hannover: 05.10.2007 - 7 Ca 350/07, Urteil
LAG Niedersachsen: 15.09.2008 - 14 Sa 1769/07, Urteil
Nachgehend BAG: 13.07.2010 - 8 AZR 1044/08
BVerfG: 07.11.2011 – 1 BvR 2493/11, Beschluss

BAG, Beschluss vom 18.08.2009 - 1 ABR 47/08
Mittelbare Altersdiskriminierung - Beschränkung des Bewerberkreises in einer internen Stellenausschreibung auf: „erste Berufsjahre“

Leitsatz:

Die Beschränkung des Bewerberkreises in einer innerbetrieblichen Stellenausschreibung auf Arbeitnehmer im ersten Berufs-/Tätigkeitsjahr kann eine mittelbare Benachteiligung wegen des Alters darstellen.

Der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts hat daher dem Antrag eines Betriebsrats stattgegeben, der von dem Arbeitgeber verlangt hatte, in internen Stellenausschreibungen auf die Angabe des ersten Berufsjahres zu verzichten.

Vorgehend ArbG Frankfurt/Main: 09.08.2007 - 3 BV 127/07, Beschluss
LAG Hessen: 06.03.2008 - 9 TaBV 251/07, Beschluss

LAG Schleswig-Holstein, Urteil vom 09.12.2008 - 5 Sa 286/08
Entschädigung – Altersdiskriminierung – Stellenausschreibung -"jüngere/r" Buchhalter/in

Leitsätze:

1. Eine Stellenanzeige, nach der ein/e "jüngere/r" Buchhalter/in gesucht wird, enthält eine Altersdiskriminierung, weil von vornherein älterem Bewerber nicht angesprochen und damit benachteiligt werden.

2. Erfüllt ein Bewerber das in der Stellenanzeige festgelegte Anforderungsprofil augenscheinlich nicht, kann er keine Entschädigungszahlung nach § 15 Abs. 2 AGG beanspruchen.

3. Allein der Umstand, dass sich ein Arbeitnehmer parallel und zeitnah auf zahlreiche Stellen im gesamten norddeutschen Bereich beworben hat, ist für sich genommen nicht geeignet, die Ernsthaftigkeit seiner Bewerbung in Frage zu stellen, insbesondere wenn er sich ganz überwiegend auf "neutrale" Stellenanzeigen ohne diskriminierenden Inhalt beworben hat, seit langem arbeitslos und gegenüber vier Personen unterhaltsverpflichtet ist.

4. Ein rechtsmissbräuchliches AGG-Hopping liegt nicht bereits dann vor, wenn ein Arbeitnehmer gegenüber zahlreichen Arbeitgebern Schadensersatz- und Entschädigungsansprüche nach § 15 AGG geltend macht. Vielmehr muss sich aus den weiteren Umständen des konkreten Einzelfalles ergeben, dass es dem Beschäftigten mit seiner Bewerbung vornehmlich nicht um den Erhalt eines Arbeitsplatzes, sondern um die Geltendmachung etwaiger Entschädigungsansprüche ging. Solche Umstände lagen hier vor.

Vorgehend ArbG Kiel: 05.06.2008 – 5 Ca 453 b/08, Urteil

1.5.2 Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen

LAG Köln, Urteil vom 06.12.2018 - 7 Sa 217/18
Entschädigung – Altersdiskriminierung - Unterbliebene Verlängerung der Arbeitszeit

Leitsätze:

1. (…)

2. (…)

3. (…)

4. (…)

5. Ein Arbeitgeber macht sich nach § 15 Abs. 2 AGG entschädigungspflichtig, wenn das Lebensalter für die Nichtberücksichtigung des/der aufstockungswilligen Teilzeitbeschäftigten mitursächlich war, ohne dass eine Rechtfertigung im Sinne von § 10 AGG vorliegt.

Vorgehend ArbG Bonn: 11.01.2018 - 1 Ca 2184/16, Urteil

VG Augsburg, Urteil vom 03.11.2016 – Au 2 K 15.650
Keine Anwendbarkeit des AGG - Kein Anspruch auf Gewährung einer Beihilfe für Aufwendungen zur Durchführung einer künstlichen Befruchtung bei Überschreitung der Altershöchstgrenze

Leitsatz:

„Schließlich steht die Vorschrift des § 43 Abs. 1 Satz 3 BayBhV auch in Einklang mit den Bestimmungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetztes (AGG), da die Gewährung von Beihilfe nicht dessen sachlichem Anwendungsbereich nach § 2 Abs. 1 AGG unterfällt und Beihilfeleistungen insbesondere nicht als Arbeitsentgelt im Sinne von § 2 Abs. 1 Nr. 2 AGG angesehen werden können, weil sie kein wie auch immer geartetes Äquivalent zur „Arbeitsleistung“ von Beamten darstellen.“

1.5.3 Betriebliche Altersversorgung, tarifliche Versorgungs- und Beamtenversorgung

OLG Hamm, Urteil vom 14.07.2021 – I-8 U 119/20
Hinterbliebenenrente - Ehe erst während des Ruhegeldbezuges - Späteheklausel

Leitsatz:

Die Regelung in einer Leistungsordnung über Versorgungsleistungen, wonach eine Witwen-/ Witwerversorgung ausgeschlossen ist, wenn die Ehe erst während des Ruhegeldbezugs geschlossen wurde ("Spätehenklausel"), ist nicht nach § 7 Abs. 2 i.V.m. § 3 Abs. 1, Abs. 2 AGG unwirksam.

Vorgehend LG Essen: 18.06.2020, 6 O 59/20, Urteil

OVG Saarland, Urteil vom 17.04.2021 – 1 A 135/18
Unionsrechtswidrigkeit des § 85 Abs. 1 S. 1 BeamtVG i.V.m. § 12 Abs. 1 S. 1 BeamtVG a.F. - ruhegehaltsfähige Zeiten - Ausbildung vor Vollendung des 17. Lebensjahres

Leitsatz:

Die in § 12 Abs 1 S 1 Nr. 1 BeamtVG in der (bis zum 10.01.2017 gültigen) Fassung vom 15.03.2012 (juris: BeamtVG, Fassung: 2012-03-15) bestimmte Altersgrenze, wonach vor Vollendung des 17. Lebensjahres zurückgelegte Ausbildungszeiten bei der Berechnung der ruhegehaltfähigen Dienstzeit nicht berücksichtigt werden, verstößt gegen die Richtlinie 2000/78 des Rates vom 27.11.2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf und ist daher insoweit nicht anwendbar.

Vorgehend VG Saarland: 08.03.2021, 2 K 455/17, Urteil
Vgl. auch: VGH Baden-Württemberg: Urteil vom 17.12.2015 – 4 S 1211/14

BAG, Urteil vom 21.09.2021 – 3 AZR 147/21
Betriebliche Altersversorgung - Höchstaltersgrenze – Keine Diskriminierung wegen des Alters und des Geschlechts

Leitsatz:

Eine Altersgrenze von 55 Jahren als Zugangsvoraussetzung für einen Anspruch auf betriebliche Altersversorgung ist zulässig. Sie beinhaltet weder eine unzulässige Diskriminierung wegen des Alters noch wegen des Geschlechts. Das Abstellen auf ein typisches Erwerbsleben innerhalb der Angemessenheitsprüfung zur Rechtfertigung der unterschiedlichen Behandlung wegen des Alters begründet bei einem Zugangsalter von 55 Jahren keine mittelbare Diskriminierung wegen des Geschlechts.

Vorgehend ArbG Essen: 02.06.2020, 2 Ca 2392/19, Urteil
LAG Düsseldorf: 13.01.2021, 12 Sa 453/20, Urteil

BAG, Urteil vom 03.06.2020 – 3 AZR 226/19
Keine Altersdiskriminierung – Ausschluss der Hinterbliebenenversorgung bei Ehe nach Ruhestand

Leitsätze:

1. Soweit eine Versorgungsordnung einen vorzeitigen Ruhestand mit Versorgungsleistungen bereits mit der Vollendung des 50. Lebensjahres ohne versicherungsmathematische Abschläge wegen der vorgezogenen Inanspruchnahme ermöglicht, ist der Ausschluss einer Hinterbliebenenversorgung nach § 10 Satz 1 und Satz 2 AGG unter dem Gesichtspunkt der Kompensation gerechtfertigt, wenn die Ehe erst nach dem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis geschlossen wurde. Das gilt auch dann, wenn Versorgungsberechtigte, die mit der Vollendung des 65. Lebensjahres in den normalen Ruhestand treten, auch für spätere Eheschließungen noch eine Hinterbliebenenversorgung erwerben können.

2. Abgrenzbare Teile in Allgemeinen Geschäftsbedingungen einer Versorgungsordnung bestehend aus einer wegen des Alters diskriminierenden und einer nicht diskriminierenden Regelung führen zu keiner Gesamtunwirksamkeit der Klausel nach den Grundsätzen des Verbots der geltungserhaltenden Reduktion. Da das Unionsrecht keine Gesamtunwirksamkeit einer solchen Klausel gebietet, kann der nationale Gesetzgeber die Rechtsfolgen autonom bestimmen. Es gelten dann die Grundsätze des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes, die nur soweit reichen, wie es die Beseitigung der Benachteiligung erfordert.

Vorgehend ArbG Köln: 11.07.2018, 20 Ca 3631/17, Urteil
Vorgehend Landesarbeitsgericht Köln: 01.02.2019, 10 Sa 557/18, Urteil

LAG Schleswig-Holstein, Urteil vom 10.09.2019 – 1 Sa 86/19
Altersdiskriminierung - Betriebliche Altersversorgung - Geschlechtsdiskriminierung - Mindestehedauer - mittelbare Diskriminierung - Versorgungsehe - Versorgungsordnung – Witwenrente

Leitsatz:

Eine Versorgungsordnung in der Rechtsform einer Betriebsvereinbarung kann den Anspruch des hinterbliebenen Ehegatten eines Arbeitnehmers wirksam davon abhängig machen, dass die Ehe am letzten 01.09. vor dem Tod des Arbeitnehmers bereits ein Jahr bestanden hat. Hierin liegt keine unzulässige mittelbare Altersdiskriminierung. Eine Inhaltskontrolle der Versorgungsordnung findet nicht statt.

Vorgehend ArbG Neumünster: 14.03.2019 - 4 Ca 1067 c/18, Urteil
Nachgehend BAG: 20.01. 2020, 3 AZN 1255/19, Beschluss
Vgl. auch LAG München: Urteil vom 08.02.2021 – 4 Sa 871/20

OVG Niedersachsen, Urteil vom 12.03.2019 - 5 LC 68/17
Keine Altersdiskriminierung - Kein Anspruch auf abschlagsfreies Ruhegehalt für Beamte nach 45 Dienstjahren, wenn das 65. Lebensjahr noch nicht vollendet wurde – Rechtfertigung nach § 10 AGG

Leitsatz:

Beamte, die zum Zeitpunkt ihrer Versetzung in den Ruhestand 45 ruhegehaltfähige Dienstjahre zurückgelegt, aber noch nicht das 65. Lebensjahr vollendet haben, haben keinen Anspruch auf die Gewährung eines abschlagsfreien Ruhegehalts.

„Die durch § 16 Abs. 2 Satz 5 Nr. 1 BeamtVG bewirkte unmittelbare Benachteiligung wegen des Alters ist aber nach der Generalklausel in § 10 Satz 1 und Satz 2 AGG gerechtfertigt.“

Vorgehend VG Hannover: 28.02.2017 - 13 A 2296/15, Urteil

BAG, Urteil vom 19.02.2019 – 3 AZR 150/18
Unangemessene Benachteiligung - Hinterbliebenenversorgung – Mindesteheklausel von zehn Jahren

Leitsatz:

Schränkt der Arbeitgeber in Allgemeinen Geschäftsbedingungen eine Hinterbliebenenversorgung durch eine zehnjährige Mindestehedauerklausel ein, so stellt das eine unangemessene Benachteiligung des unmittelbar versorgungsberechtigten Arbeitnehmers iSv. § 307 Abs. 1 Satz 1, Abs. 2 Nr. 2 BGB dar.

Vorgehend ArbG Frankfurt/Main: 23.02.2017 - 19 Ca 6984/16, Urteil
LAG Hessen: 29.11.2017 - 6 Sa 486/17, Urteil

BAG, Urteil vom 19.02.2019 – 3 AZR 215/18
Altersdiskriminierung – Ausschluss der Hinterbliebenenversorgung bei Ehe nach Vollendung des 62. Lebensjahres - Spätehenklasuel

Leitsatz:

Eine Spätehenklausel, die eine Hinterbliebenenversorgung ausschließt, wenn die Ehe nach Vollendung des 62. Lebensjahres des Arbeitnehmers geschlossen wurde, benachteiligt den Arbeitnehmer nach §§ 1, 3 Abs. 1 Satz 1 AGG unzulässig wegen des Alters, wenn die festgelegte Altersgrenze keinem betriebsrentenrechtlichen Strukturprinzip folgt.

Vorgehend ArbG Braunschweig: 14.06.2016 - 8 Ca 403/15, Urteil
LAG Niedersachsen: 16.01.2018 - 3 Sa 788/16, Urteil
Vgl. auch BAG: 19.02.2019 – 3 AZR 198/18, Urteil
BAG: 19.02.2019 – 3 AZR 219/18, Urteil
BAG: 20.02.2018 – 3 AZR 43/17, Urteil
BAG: 04.08.2015 – 3 AZR 137/13, Urteil

BAG, Urteil vom 22.01.2019 – 3 AZR 560/17
Keine Altersdiskriminierung im Sinne des AGG - Ausschluss der Hinterbliebenenversorgung bei Ehe nach Vollendung des 62. Lebensjahres - Spätehenklausel - feste Altersgrenze

Leitsatz:

Eine Spätehenklausel, die einem Arbeitnehmer Hinterbliebenenversorgung für seinen Ehegatten nur für den Fall zusagt, dass die Ehe vor Vollendung des 62. Lebensjahres des Arbeitnehmers geschlossen ist, verstößt nicht gegen das Verbot der Diskriminierung wegen des Alters, wenn die Vollendung des 62. Lebensjahres die feste Altersgrenze der Versorgungsordnung darstellt.

Vgl. auch BAG: 22.1.2019 - 3 AZR 293.17, Urteil
Vorgehend ArbG Stuttgart: 31.01.2017 - 1 Ca 739/16, Urteil
LAG Baden-Württemberg: 25. 10.2017 - 21 Sa 25/17, Urteil

BAG, Urteil vom 11.12.2018 - 3 AZR 400/17
Keine Altersdiskriminierung im Sinne des AGG - Kürzung der Hinterbliebenenversorgung bei über 10-jährigem Altersabstand - Altersabstandsklausel

Leitsatz:

Eine Regelung in einer betrieblichen Hinterbliebenenversorgung, nach der die Leistungen des jüngeren hinterbliebenen Ehepartners für jedes volle, über zehn Jahre hinausgehende Jahr des Altersunterschieds der Ehegatten um 5% gekürzt wird, sei nicht zu beanstanden. Insbesondere liege darin keine Altersdiskriminierung,

Der Arbeitgeber, der eine Hinterbliebenenversorgung zusagt, habe ein legitimes Interesse, das hiermit verbundene finanzielle Risiko zu begrenzen. Die Altersabstandsklausel sei auch angemessen und erforderlich. Sie führe nicht zu einer übermäßigen Beeinträchtigung der legitimen Interessen der versorgungsberechtigten Arbeitnehmer, die von der Klausel betroffen sind. Bei einem Altersabstand von elf Jahren, ab dem die Klausel greift, sei der gemeinsame Lebenszuschnitt der Ehepartner darauf angelegt, dass der Hinterbliebene einen Teil seines Lebens ohne den Versorgungsberechtigten verbringe. Zudem werden wegen des Altersabstands von mehr als zehn Jahren nur solche Ehegatten von dem Ausschluss erfasst, deren Altersabstand zum Ehepartner den üblichen Abstand erheblich übersteige.

Vorgehend ArbG München: 20.04.2016 - 34 Ca 7847/15, Urtei
LAG München: 24.02.2017 - 7 Sa 444/16, Urteil
Vgl. auch BAG: 16.10.2018 – 3 AZR 520/17, Urteil
BAG: 20.02.2018 – 3 AZR 43/17, Urteil

BAG, Urteil vom 14.11.2017 – 3 AZR 781/16
Altersdiskriminierung - Späteheklausel

Leitsatz:

Regelungen in Versorgungsordnungen, die eine Hinterbliebenenversorgung ausschließen, wenn der versorgungsberechtigte Arbeitnehmer bei der Eheschließung ein bestimmtes Alter überschritten hatte, unterfallen § 10 Satz 3 Nr. 4 AGG jedenfalls dann, wenn dem versorgungsberechtigten Arbeitnehmer eine Altersversorgung zugesagt werde und sich die Höhe der Hinterbliebenenversorgung an der Höhe der betrieblichen Altersrente oder - sofern versprochen - der Invaliditätsrente orientiere.

Die Hinterbliebenenversorgung stehe dann regelmäßig in einem Abhängigkeitsverhältnis zur Alters- oder Invaliditätsrente.

Vorgehend ArbG Düsseldorf: 10.02.2016 - 3 Ca 1800/15, Urteil
LAG Düsseldorf: 05.10.2016 - 12 Sa 238/16, Urteil

BAG, Urteil vom 19.04.2016 - 3 AZR 526/14
Keine Altersdiskriminierung im Sinne des AGG – Teilzeitbeschäftigung – betriebliche Altersversorgung

Leitsatz:

Ansprüche teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgungs-Regelungen der Betriebsvereinbarung bewirken keine unzulässige Altersdiskriminierung i.S.d. §§ 1, 3, 7 Abs. 1 AGG.

Nach Auffassung des BAG müssen teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer gemäß § 4 Abs. 1 Satz 2 TzBfG Leistungen der betrieblichen Altersversorgung mindestens in der Höhe erhalten, die dem Umfang ihrer Arbeitszeit an der Arbeitszeit eines vergleichbaren Beschäftigten in Vollzeit entspricht. Vergleichbar seien dabei nur Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigte mit einer gleich langen Betriebszugehörigkeit.

Im konkreten Fall ging es um einen Arbeitnehmer, dem für maximal 25 Jahre anrechenbare Dienstjahre Leistungen der betrieblichen Altersversorgung zugesagt wurden, der aber in den letzten Jahren vor Rentenbeginn nur noch teilzeitbeschäftigt war. Da er mehr als 25 Jahre im Unternehmen tätig und in den ersten Dienstjahren nahezu in Vollzeit tätig war, verlangte er, nur die ersten 25 Dienstjahre als Bemessungsgrundlage für die Höhe der betrieblichen Altersversorgung heranzuziehen. Die Kürzung durch den Arbeitgeber verstoße gegen das Teilzeit- und Befristungsgesetz.

Das BAG bestätigte das Vorgehen des Arbeitgebers. Nach dem Pro-rata-temporis-Grundsatz sind –so das Gericht- alle Dienstjahre bis Rentenbeginn zu berücksichtigen. Das Vorgehen stelle im Übrigen auch keine unzulässige Benachteiligung wegen des Alters dar und verstoße auch nicht gegen den Vertrauensschutz.

Vorgehend ArbG Duisburg: 09.10.2013 - 4 Ca 257/13, Urteil
LAG Düsseldorf: 28.05.2014 - 12 Sa 1475/13, Urteil

VGH Baden-Württemberg, Urteil vom 17.12.2015 – 4 S 1211/14
Unionsrechtswidrigkeit des § 85 Abs. 1 S. 1 BeamtVG i.V.m. § 12 Abs. 1 S. 1 BeamtVG a.F. - ruhegehaltsfähige Zeiten - Ausbildung vor Vollendung des 17. Lebensjahres

Leitsätze:

1. Die nach § 85 Abs. 1 Satz 1 BeamtVG geltender Fassung i.V.m. § 12 Abs. 1 BeamtVG in der am 31.12.1991 geltenden Fassung (a.F.) dem Grunde nach ruhegehaltfähigen Zeiten einer Ausbildung sind nicht nur ruhegehaltfähig, soweit der Beamte sie ab, sondern auch soweit er sie vor Vollendung seines 17. Lebensjahres durchlaufen hat. Die im nationalen Recht enthaltene Beschränkung auf Zeiten ab der Vollendung des 17. Lebensjahres ist unionsrechtswidrig und deshalb nicht anzuwenden.

2. Die Nichtanwendung der Altersgrenze aus § 85 Abs. 1 Satz 1 BeamtVG i.V.m. § 12 Abs. 1 Satz 1 BeamtVG a.F. hat zur Folge, dass Personen, die ihre Ausbildungszeit vor Vollendung der 17. Lebensjahres absolviert haben, mit solchen, die sie jenseits dieser Altersgrenze durchlaufen haben, gleich behandelt werden. Für diese Gleichbehandlung fehlt es nicht an einem rechtmäßigen normativen Bezugssystem.

Vorgehend VG Sigmaringen: 20.05.2014 – 1 K 123/12, Urteil

LAG Köln, Urteil vom 15.05.2014 – 6 Sa 60/14
Keine mittelbare Altersdiskriminierung - Stichtagsregelung – Übergangsversorgung

Leitsatz:

Bei der Festlegung von Stichtagen für die Anwendbarkeit von tariflichen Übergangsversorgungsregelungen steht den Tarifparteien im Rahmen der Tarifautonomie eine sogenannte Einschätzungsprärogative zu, die auch im Anwendungsbereich des AGG zu berücksichtigen ist (hier: mittelbare Altersdiskriminierung verneint). 54, 56, 62, 64, 67, 73

„Die Wahl des Stichtags hat mit der Einbeziehung der Beklagten in den Konzerntarifvertrag der D L AG einen sachlichen Anknüpfungspunkt und erfolgte nicht willkürlich, sondern ist sachlich gerechtfertigt. Die Stichtagsregelung stellt im Ergebnis weder einen Verstoß gegen das Gleichbehandlungsgebot des Art. 3 GG, noch eine unzulässige Altersdiskriminierung im Sinne der §§ 1, 3 Abs. 2, 7 AGG dar. (…)

Zusammenfassend ist danach festzustellen, dass der Prüfungsmaßstab der §§ 1, 3 Abs. 2, 7 AGG deutlich strenger ist als der des allgemeinen Gleichheitssatzes des Art. 3 GG. Während die gerichtliche Überprüfung im Rahmen des Art. 3 GG auf eine Willkürkontrolle beschränkt ist, hat das Gericht im Rahmen des § 3 Abs. 2 AGG eine umfassende Verhältnismäßigkeitsprüfung vorzunehmen, denn nach dem Wortlaut des § 3 Abs. 2 AGG müssen die Mittel zur Erreichung des Ziels angemessen und erforderlich sein. Aus diesen unterschiedlichen Prüfungsmaßstäben folgt zugleich: Ist die streitgegenständliche Stichtagsregelung gemessen an § 3 Abs. 2 AGG wirksam, stellt diese also keine unzulässige Differenzierung wegen des Alters dar, kommt auch ein Verstoß gegen den Gleichheitssatz aus Art. 3 GG nicht in Betracht. (…)

Die Vorschriften des AGG finden Anwendung. Ihre Anwendbarkeit wird nicht gemäß § 2 Abs. 2 Satz 2 AGG, wonach für die betriebliche Altersversorgung das Betriebsrentengesetz gilt, ausgeschlossen. Zum einen gilt das AGG trotz dieser Verweisung auch für die betriebliche Altersversorgung, soweit das Betriebsrentenrecht nicht vorrangige Sonderreglungen enthält (vgl. BAG, Urteil vom 11.12.2007 - 3 AZR 249/06 -; BAG, Urteil vom 16.08.2005- 9 AZR 378/04 -, juris), zum anderen handelt es sich bei der streitgegenständlichen Übergangsversorgung einschließlich der Flugdienstuntauglichkeitsrente nicht um Leistungen der betrieblichen Altersversorgung, da sie - im Gegensatz zu der betrieblichen Altersversorgung - nur Überbrückungsfunktion hat (vgl. BAG, Urteil vom 18.05.2004, 9 AZR 250/03, juris). Es handelt sich bei der Übergangsversorgung sowie bei den Ansprüchen wegen Loss of Licence vielmehr um einen Bestandteil der Vergütung. (…)

Die Stichtagsregelung ist auch verhältnismäßig. Sie ist zum einen zur Verwirklichung des Zieles einer Kostenbegrenzung erforderlich. Ein milderes, ebenso geeignetes Mittel ist nicht ersichtlich. Jedenfalls bewegt sich die Wahl des Mittels im Rahmen der Einschätzungsprärogative der Tarifvertragsparteien. Die Stichtagsregelung ist auch angemessen. Von ganz entscheidender Bedeutung für die Frage der Angemessenheit ist vorliegend, dass der Kläger zum Zeitpunkt seiner Einstellung bei der Beklagten keine Ansprüche auf eine Übergangsversorgung oder wegen einer Loss of Licence hatte. Zum Zeitpunkt seiner Einstellung bestand auch keine Perspektive, solche Ansprüche jemals erwerben zu können. Dem Kläger wird also durch die Stichtagsregelung nichts genommen; es werden ihm lediglich keine neuen Ansprüche gewährt.

Es wird nicht in bestehende, bereits erworbene Besitzstände des Klägers eingegriffen. (…) Für die Angemessenheit spricht darüber hinaus, dass hinsichtlich der betrieblichen Altersversorgung eine vollständige Angleichung des Cockpit-Personals der Beklagten erfolgt ist. Dies zeigt, dass die Tarifvertragsparteien im Rahmen ihrer Einschätzungsprärogative zu insgesamt differenzierten Regelungen gekommen sind und die einzelnen Regelungen ganz bewusst und unter Berücksichtigung sachlicher Kriterien getroffen haben."

Vorgehend ArbG Köln: 16.10.2014 – 13 Ca 7323/12, Urteil
Nachgehend BAG: 26.01.2018 – 4 AZR 486/14, Beschluss

BAG, Urteil vom 18.03.2014 – 3 AZR 69/12
Verstoß gegen AGG – Altersdiskriminierung - Betriebliche Altersversorgung – Höchstaltersgrenze

Leitsatz:

Eine Bestimmung in einer Versorgungsordnung, nach der ein Anspruch auf eine betriebliche Altersrente nicht besteht, wenn der Arbeitnehmer bei Erfüllung der nach der Versorgungsordnung vorgesehenen zehnjährigen Wartezeit das 55. Lebensjahr vollendet hat, verstößt gegen das Verbot der Diskriminierung wegen des Alters und ist deshalb nach § 7 Abs. 2 AGG unwirksam.

Vorgehend ArbG Stuttgart: 19.05.2011 - 1 Ca 5468/10, Urteil
LAG Baden-Württemberg: 23.11.2011 – 2 Sa 77/11, Urteil

LAG Nürnberg, Urteil vom 14.02.2014 - 8 Sa 303/13
Altersbedingte Höhe der Anwartschaft auf Betriebsrente

Leitsatz:

Die Bestimmung einer vom Arbeitgeber geschaffenen Versorgungsordnung, wonach Betriebszugehörigkeitszeiten vor Vollendung des 25. Lebensjahres sich nicht rentenerhöhend auswirken, ist wirksam. Sie verstößt nicht gegen das Verbot der Diskriminierung wegen Alters.

Vorgehend ArbG Nürnberg: 05.12.2012 - 7 Ca 1510/12, Urteil
Nachgehend BAG: 23.02.2016 - 3 AZR 230/14, Urteil

OVG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 14.02.2014 – 6 A 10959/13

Altersgrenze in der Satzung eines berufsständischen Versorgungswerkes – Ärzteversorgung

Leitsätze:

1. Eine Altersgrenze in der Satzung eines berufsständischen Versorgungswerkes kann mit dem Interesse an der Stabilität des Versorgungswerkes gerechtfertigt werden, wenn dieses sich nach dem offenen Deckungsplanverfahren finanziert.

2. Der allgemeine Gleichheitssatz aus Art. 3 Abs, 1 GG und Art. 17 Abs. 1 LV steht einer Besserstellung von EU Ausländern gegenüber Inländern jedenfalls dann nicht entgegen, wenn der nationale Gesetzgeber bei der Entscheidung über die Begünstigung der EU Ausländer keinen Spielraum besaß und das Regelungsziel trotz der Ausklammerung der EU Ausländer erreichbar ist.

„Die Altersgrenze in § 11 Nr. 2 der Satzung ist mit dem allgemeinen Gleichheitssatz (Art. 3 Abs. 1 Grundgesetz – GG – und Art. 17 Abs. 1 der Verfassung für Rheinland-Pfalz – LV –) vereinbar.

Die Vorschrift bewirkt unter verschiedenen Aspekten eine Ungleichbehandlung: Zum einen werden über 50jährige Inländer und unter 50jährige Inländer ungleich behandelt (sogenannte Altersdifferenzierung, dazu 1.). Des Weiteren werden über 50jährige Inländer und über 50jährige EU-Ausländer ungleich behandelt (sogenannte Inländerdiskriminierung, dazu 2.), und schließlich werden über 50jährige Zahnärzte, die aus dem Zuständigkeitsbereich der Beklagten in den Bereich eines anderen Versorgungswerkes (z.B. den des Versorgungswerkes der Zahnärztekammer Nordrhein) wechseln, anders behandelt als über 50jährige Zahnärzte, die einen umgekehrten Wechsel vollziehen (dazu 3.). Keine dieser Differenzierungen führt im Ergebnis zu einer Verletzung des allgemeinen Gleichheitssatzes. (…)

Eine Verletzung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes vom 14.08.2006 (BGBl. I S. 1897) – AGG – ist angesichts der Vereinbarkeit der Satzung mit der Richtlinie 2000/78/EG, deren Umsetzung das AGG dient, ebenfalls ausgeschlossen. Dabei kann offen bleiben, ob das AGG auf Fälle der vorliegenden Art überhaupt anwendbar ist, was zweifelhaft ist, weil die Mitglieder der Beklagten als Angehörige eines freien Berufs keine Beschäftigten im Sinne des 2. Abschnitts des AGG sind (vgl. § 6 Abs. 1 AGG), so dass allenfalls eine entsprechende Anwendung gemäß § 18 Abs. 1 Nr. 2 AGG in Betracht käme. Zudem bestehen begründete Zweifel an der Gesetzgebungskompetenz des Bundes für Regelungen, die Auswirkungen auf die Leistungen von Versorgungseinrichtungen der Angehörigen freier Berufe haben (vgl. BVerwG, Urteil vom 25.07.2007 – 6 C 27/06 –, BVerwGE 129, 129 [Rn. 35], OVG RP, Urteil vom 26.05.2010 – 6 A 10320/10.OVG –, ESOVG m.w.N.).

Ungeachtet der Anwendbarkeit des AGG steht § 11 Nr. 2 der Satzung vor dem Hintergrund der obigen Ausführungen aber jedenfalls mit dessen Vorgaben in Einklang. § 11 Nr. 2 der Satzung bewirkt zwar eine Benachteiligung wegen des Alters im Sinne von § 7 Abs. 1 in Verbindung mit § 1 AGG. Diese ist aber nach § 10 Abs. 1 Sätze 1 und 2 AGG gerechtfertigt, weil sie – wie bereits oben dargelegt (I. und II.1.) – objektiv und angemessen und durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt ist und die Mittel zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich sind."

Vorgehend VG Mainz: 17.05.2013 – 4 K 884/12 MZ, Urteil
Vgl. auch VG Freiburg: 13.03.2013 - 1 K 454/11, Urteil

BAG, Urteil vom 12.11.2013 – 3 AZR 356/12
Keine Alters-/Geschlechtsdiskriminierung - Höchstaltersgrenze für den Erwerb einer Anwartschaft in einer Unterstützungskasse

Leitsatz:

Eine Bestimmung in einem Leistungsplan einer Unterstützungskasse, nach der ein Anspruch auf eine betriebliche Altersversorgung nicht mehr erworben werden kann, wenn der Arbeitnehmer bei Eintritt in das Arbeitsverhältnis das 50. Lebensjahr vollendet hat, ist wirksam. Sie verstößt nicht gegen das Verbot der Diskriminierung wegen des Alters und bewirkt auch keine unzulässige Benachteiligung wegen des Geschlechts.

Vorgehend ArbG Essen: 11.10.2011 - 2 Ca 2754/10, Urteil
ArbG Lörrach: 15.02.2012 - 5 Ca 258/11, Urteil
LAG Düsseldorf: 29.02.2012 – 12 Sa 1430/11, Urteil
Nachgehend BVerfG: 23.07.2019 - 1 BvR 684/14, Beschluss

BAG, Urteil vom 15.10.2013 – 3 AZR 294/11
Keine Altersdiskriminierung nach dem AGG - Hinterbliebenenversorgung – erneute Heirat der früheren Ehefrau nach Eintritt in den Ruhestand – Spätehenklausel

Leitsätze:

1. Eine Regelung in einer Versorgungsordnung, die den Anspruch auf Witwen-/Witwerrente davon abhängig macht, dass die Ehe vor Eintritt des Versorgungsfalls beim versorgungsberechtigten Arbeitnehmer geschlossen wurde, verstößt nicht gegen das Verbot der Diskriminierung wegen des Alters.

2. Macht eine Versorgungszusage den Anspruch auf Witwen-/Witwerversorgung davon abhängig, dass die Ehe vor dem Eintritt des Versorgungsfalls beim versorgungsberechtigten Arbeitnehmer geschlossen wurde, sind nicht nur diejenigen Versorgungsberechtigten von der Hinterbliebenenversorgung ausgeschlossen, die nach Eintritt des Versorgungsfalls erstmalig eine Ehe schließen. Auch Versorgungsberechtigte, die nach Eintritt des Versorgungsfalls geschieden werden und sich wiederverheiraten, haben keinen Anspruch auf eine Hinterbliebenenversorgung. Dies gilt auch dann, wenn sie ihren geschiedenen Ehegatten erneut heiraten.

Geklagt hatte ein Arbeitnehmer, der zum 01.01.1993 in den Ruhestand trat und sich im selben Jahr von seiner Ehefrau scheiden ließ. Diese heiratete er in 2008 erneut. Seine Unterstützungskasse, die ihm Leistungen der betrieblichen Altersversorgung gewährte, teilte ihm mit, dass seine Ehefrau gemäß der für die Kasse geltenden Versorgungsordnung keinen Anspruch auf eine Witwenrente habe. Nach den Vorschriften der Versorgungsordnung werde einem hinterbliebenen Ehepartner beim Tod des Betriebsrentners nur dann eine Hinterbliebenenversorgung gewährt, wenn die Ehe vor Eintritt des Versorgungsfalls geschlossen wurde und bis zum Tode des Rentners fortbestanden hat.

Die Revision des Klägers hatte keinen Erfolg. Nach Auffassung der Erfurter Richter ist die Spätehenklausel wirksam. Sie bewirke weder eine unzulässige Benachteiligung wegen des Alters und verstoße auch nicht gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz.

Vorgehend ArbG München: 30.06.2010 - 19 Ca 13895/09, Urteil
LAG München: 01.02.2011 – 6 Sa 1078/10, Urteil

BAG, Urteil vom 12.02.2013 – 3 AZR 100/11
Kein Verstoß gegen das AGG – Betriebliche Altersversorgung erst ab bestimmter Dauer der Betriebszugehörigkeit

Leitsatz:

Die Bestimmung in einer vom Arbeitgeber geschaffenen Versorgungsordnung, wonach ein Anspruch auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung nur besteht, wenn der Arbeitnehmer eine mindestens 15-jährige Betriebszugehörigkeit bis zur Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung zurücklegen kann, ist wirksam. Sie verstößt nicht gegen das Verbot der Diskriminierung wegen des Alters oder des Geschlechts.

Vorgehend ArbG Berlin: 22.04.2010 - 54 Ca 15438/09, Urteil
LAG Berlin-Brandenburg: 11.11.2010 – 14 Sa 1328/10, Urteil

LAG Baden-Württemberg, Urteil vom 27.09.2010 – 4 Sa 7/10
Kein Verstoß gegen AGG - Begrenzung der anrechenbaren Dienstzeit in der Versorgungsordnung

Leitsatz:

Es stellt keine unzulässige Diskriminierung wegen des Alters dar, wenn eine Versorgungsordnung die anrechenbare Dienstzeit auf maximal 40 Dienstjahre beschränkt und hierdurch Arbeitnehmer, die vor dem 25. Lebensjahr in das Unternehmen eingetreten sind, im Falle ihres vorzeitigen Ausscheidens eine geringere Anwartschaft auf eine betriebliche Altersversorgung erwerben, als diejenigen Arbeitnehmer, die ab dem 25. Lebensjahr eingetreten sind.

Vorgehend ArbG Stuttgart: 10.02.2010 - 22 Ca 11809/09, Urteil
Nachgehend BAG: 11.12.2012 - 3 AZR 634/10, Urteil

LAG Baden-Württemberg, Urteil vom 12.11.2009 – 11 Sa 41/09
Kein Verstoß gegen AGG - Betriebliche Witwenrente – Spätehenklausel in der Versorgungsordnung

Leitsätze:

1. Die Spätehenklausel in einer Versorgungsordnung, die einen Witwenrentenanspruch davon abhängig macht, dass die Ehe mit dem Arbeitenden zum Zeitpunkt des Beginns der Rentenzahlung an diesen aus der Versorgungsordnung bereits geschlossen worden sein muss, begegnet keinen rechtlichen Bedenken.

2. Sie verstößt nicht gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz, weil der Arbeitgeber zulässigerweise sein Versorgungsrisiko begrenzt.

3. Die Klausel stellt auch keine Diskriminierung wegen des Alters oder des Geschlechts dar; selbst wenn sie eine entsprechende Benachteiligung beinhalten würde, wäre diese im Hinblick auf § 10 AGG unschädlich.

Vorgehend ArbG Stuttgart: 10.02.2010 - 22 Ca 11809/09, Urteil
Nachgehend BAG: 22.10.2010 – 3 AZR 4/10, Urteil

BAG, Urteil vom 11.12.2007 - 3 AZR 249/06
Anwendbarkeit des AGG - betriebliche Altersversorgung

Leitsätze:

1. Das AGG gilt trotz der in § 2 Abs. 2 Satz 2 enthaltenen Verweisung auf das Betriebsrentengesetz auch für die betriebliche Altersversorgung, soweit das Betriebsrentenrecht nicht vorrangige Sonderregelungen enthält.

2. Bei einer dem AGG widersprechenden Diskriminierung ergibt sich aus der Wertung in § 2 Abs. 1 Nr. 2 und § 8 Abs. 2 AGG i.V. m. der zugrunde liegenden diskriminierenden Regelung, dass eine Grundlage für Ansprüche auf gleiches Entgelt für gleiche oder gleichwertige Arbeit gegeben ist.

3. Es bleibt offen, ob bei der zeitlichen Anwendung des AGG auf den Leistungszeitraum für Betriebsrenten oder den Zeitraum des Erwerbs von Anwartschaften im Arbeitsverhältnis abzustellen ist.

„Nach der in Maastricht beschlossenen Protokollerklärung zu Art. 119 EWG-Vertrag, die als Protokoll zu Art. 141 EG weiter in Kraft ist, gilt das in dieser Regelung enthaltene Verbot der Entgeltdiskriminierung nicht für Leistungen auf Grund eines betrieblichen Systems der sozialen Sicherheit, soweit sie auf Beschäftigungszeiten vor dem 17.05.1990 zurückgeführt werden können. (…)

Wird - wie hier - männlichen Arbeitnehmern eine betriebliche Altersversorgung einschließlich einer unbedingten Witwenversorgung gewährt und zugleich weiblichen Arbeitnehmern nur eine betriebliche Altersversorgung mit einer Witwerversorgung zugesagt, die unter der Bedingung steht, dass die Ehefrau den überwiegenden Teil des Unterhalts bestritten hat, so liegt hierin eine unterschiedliche Entlohnung, die allein auf dem Geschlecht beruht.

Diese Ungleichbehandlung kann hier - unabhängig davon, ob eine Rechtfertigung dieser unmittelbaren Benachteiligung wegen des Geschlechts überhaupt denkbar ist - nicht gerechtfertigt werden.“

Vorgehend ArbG Berlin: 08.02.2005 - 84 Ca 21648/04, Urteil
LAG Berlin: 04.01.2006 – 17 Sa 1034/05, Urteil

LAG Köln, Urteil vom 31.08.2007 - 11 Sa 564/07

Kein Verstoß gegen AGG - Ablösende tarifliche Versorgungsordnung – Betriebsrente Lufthansa

Leitsätze:

1. In einer sog. ablösenden tariflichen Versorgungsordnung, die für die betreffenden Personen gegenüber der bisherigen Versorgungsordnung günstigere Versorgungsleistungen vorsieht, können die Tarifvertragsparteien - je nach den Umständen des Einzelfalls - wirksam vereinbaren, dass diese keine Anwendung auf (ehemalige) Mitarbeiter des Arbeitgebers findet, die zu einem bestimmten früheren Zeitpunkt entweder bereits Versorgungsempfänger sind oder das 63. Lebensjahr vollendet haben.

2. Verfolgen die Tarifvertragsparteien mit einer solchen - negativen - Anwendungsvoraussetzung unter Wahrung der Grundsätze der Angemessenheit und Erforderlichkeit ein sachlich gerechtfertigtes und legitimes Ziel, verstößt diese Differenzierung insbesondere nicht gegen den Gleichheitsgrundsatz (Art 3 Abs 1 GG), das Eigentumsgrundrecht (Art 14 Abs 1 GG) und gegen die sich aus dem Rechtsstaatsprinzip (Art 20 Abs 3, 28 Abs 1 S 1 GG) ergebenden Grundsätze des unzulässigen Rückwirkungsverbots, des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit. Ebenso wenig stellt sie eine unzulässige Altersdiskriminierung i.S. des AGG sowie der Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27.11.2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf (juris: EGRL 78/2000) und des gemeinschaftlichen Verbots der Diskriminierung wegen des Alters dar. Vielmehr ist sie nach § 10 S 3 Nr. 4 AGG und Art 6 Abs 1 S. 1 und Abs 2 EGRL 78/2000 zulässig.

Vorgehend ArbG Köln: 11.01.2007 – 1 Ca 5493/06, Urteil
Nachgehend BAG: 11.08.2009 – 3 AZR 975/07, Urteil

1.5.4 Vergütung nach Lebensalter / Aufwandsentschädigung / Arbeitszeit / Urlaub

LAG Köln, Urteil vom 08.07.2021 – 6 Sa 56/21
Benachteiligung wegen des Alters – Sonderurlaubsanspruch – Anpassung nach oben

Leitsatz:

Eine tarifliche Regelung nach der Pilot*innen bereits ab dem 40. Lebensjahr Anspruch auf Sonderurlaubstage haben, benachteiligt jüngere Kolleg*innen unangemessen. Zwar läge ein legitimes Ziel iSv § 10 Abs. 1 S. 1 AGG vor (Gesundheitsschutz oder Gesundheitsbelastungsausgleich). Die Regelung sei aber zur Erreichung dieses Ziels nicht geeignet, weil die Trennung der Gruppen "jünger als 40 Jahre / vollendete 40 Jahre und älter" schon nicht geeignet sei.

Vorgehend ArbG Köln: 30.11.2020, 4 Ca 8237/19, Urteil
Vgl. auch: BAG: Urteil vom 11.12.2018 – 9 AZR 161/18

OVG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 12.11.2020 – OVG 4 B 21.17
Zusatzurlaub - ältere Beamte

Leitsatz:

Die Gewährung eines weiteren Tages Zusatzurlaub für Beamte im Schichtdienst ab Vollendung des 50. Lebensjahres (§ 12a Abs. 7 Satz 2 EUrlVO) ist zum Schutz älterer Beamter gerechtfertigt. Die hierin liegende Benachteiligung jüngerer Dienstkräfte verstößt nicht gegen das Verbot der Alters-diskriminierung.

Vorgehend VG Berlin: 26.01.2015 – VG 28 K 166.14, Urteil

LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 25.08.2020 – 7 Sa 503/20
Freiwillige Betriebsvereinbarung - rentenberechtigte Arbeitnehmer*innen - Prämie – Betriebsschließung

Leitsatz:

Die Regelung in einer freiwilligen Betriebsvereinbarung, nach der rentenberechtigte Arbeitnehmer keinen Anspruch auf eine Prämie haben sollen, mit der Arbeitnehmer bei einer beabsichtigten Schließung bis zu einem bestimmten Zeitpunkt gehalten werden sollen, verstößt gegen das Verbot der Altersdiskriminierung und ist daher unwirksam.

Vorgehend ArbG Berlin: 29.01.2020, 3 Ca 6018/19, Urteil

ArbG Iserlohn, Urteil vom 27.05.2020 – 3 Ca 1672/19
Vergütungshöhe abhängig vom Lebensalter

Leitsatz:

Die Klägerin wird durch die Regelung des § 8 Abs. 3 MTV aufgrund ihres Alters benachteiligt. Die unterschiedliche Behandlung ist auch nicht gem. § 10 AGG gerechtfertigt.

Das Gericht entschied, dass eine Regelung, die nach einem tarifvertraglichen Vergütungssystem Ausbildungsjahre zur Einstufung in einer Tarifgruppe nicht mitrechne, wenn sie vor Vollendung des 21. Lebensjahres liegen würden, eine Benachteiligung wegen des Alters darstelle. Dadurch ergebe sich ein erheblicher Nachteil gegenüber Auszubildenden, die bei Beginn der Ausbildung bereits 21 Jahre alt sind. Es liege auch keine Rechtfertigung nach § 10 AGG aus dem Grund vor, dass jüngere Auszubildende alleine wegen ihres Alters in der Ausbildung kostenintensiver seien als ältere Auszubildende. Das habe nichts mit einer "Förderung von beruflicher Eingliederung von Jugendlichen" gem. § 10 S. 3 Nr. 1 AGG zu tun, sondern mit rein wirtschaftlichen Erwägungen der Beklagten.

Nachgehend LAG Hamm (Westfalen): 02.12.2020 – 6 Sa 816/20, Urteil

BVerwG, Beschluss vom 27.06.2019 – 2 B 7.18
Keine Altersdiskriminierung - Richterbesoldung durch Erfahrungsstufen

Leitsätze:

1. Eine Neuregelung der Besoldung nach Erfahrungsstufen (auch) für Richter begegnet weder verfassungs- noch unionsrechtlichen Bedenken.

2. Weder von Verfassungs wegen noch unionsrechtlich ist es geboten, für Richter wegen Besonderheiten ihrer Tätigkeit unter dem Gesichtspunkt der Stufung eine andere Art der Besoldung als für Beamte vorzusehen, und zwar weder ein Einheitsgehalt noch ein Festgehalt noch eine Besoldung allein aus dem Endgrundgehalt.

3. (…)

Auch für die Besoldung der Richter gilt, dass mangels eines gültigen Bezugssystems weder aus dem unionsrechtlichen Haftungsanspruch noch aus dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) wegen Altersdiskriminierung ein Anspruch auf eine Besoldung aus dem Endgrundgehalt folgt (wie BVerwG, Urteile vom 30.10.2014 - 2 C 6.13 - BVerwGE 150, 234 Rn. 19 und - 2 C 3.13 - BVerwGE 150, 255 Rn. 10 sowie vom 06.04.2017 - 2 C 11.16 - BVerwGE 158, 344 Rn. 24, im Anschluss an EuGH, Urteil vom 09.09.2015 - C-20/13 - NVwZ 2016, 131 Rn. 47). (Rn.15) Dies gilt auch für eine Perpetuierung der unmittelbaren Benachteiligung wegen des Lebensalters durch eine Übergangsregelung (wie hier §§ 98 und 100 LBesG BW 2010).

4. Die vom BVerfG erstmals im Urteil zur W-Besoldung (Urteil vom 14.02.2012 - 2 BvL 4/10 - BVerfGE 130, 263 <301 f.>) entwickelten prozeduralen Anforderungen an den Gesetzgeber bei der Begründung von Besoldungsgesetzen (zuletzt BVerfG, Beschluss vom 16. Oktober 2018 - 2 BvL 2/17 - NVwZ 2019, 152 Rn. 20 ff.) gelten nicht für Besoldungsgesetze vor Erlass des erstgenannten Urteils (wie BVerwG, Urteil vom 31.01.2019 - 2 C 35.17 - NVwZ-RR 2019, 559 Rn. 23).

Vorgehend VG Stuttgart: 16.03.2016 - 8 K 4304/13, Urteil
VGH Baden-Württemberg: 21.11.2017 - 4 S 926/16, Urteil

BAG, Urteil vom 11.12.2018 – 9 AZR 161/18
Altersdiskriminierung - allgemeine Urlaubsstaffelung nach dem Lebensalter

Leitsatz:

Die tarifliche Urlaubsstaffelung, die dem Arbeitnehmer, der das 40., aber noch nicht das 50. Lebensjahr vollendet hat, einen drei Tage geringeren Urlaubsanspruch einräumt, enthält nach Ansicht des Gerichts eine unmittelbare Benachteiligung jüngerer Arbeitnehmer wegen des Alters i.S.v. § 3 Abs. 1 AGG. Die unmittelbare Benachteiligung des Klägers sei nicht gerechtfertigt, da der Beklagte nicht dargelegt habe, dass die sich aus der Urlaubsstaffelung ergebende Ungleichbehandlung wegen des Alters durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt sei.

Der von der Beklagten behauptete Erfahrungssatz, infolge einer Abnahme der physischen Belastbarkeit sei bei Arbeitnehmern, die das 50. Lebensjahr vollendet haben, generell, d.h. beschäftigungsgruppenübergreifend von einem erhöhten Urlaubsbedürfnis und einer längeren Regenerationszeit auszugehen, existiere in dieser Allgemeinheit nicht. Die Abnahme körperlicher Fähigkeiten, die auch altersbedingt sein kann, bedeute nicht, dass diese unabhängig vom Berufsbild zu einem in bestimmtem Umfang erhöhten Erholungsbedürfnis führe, das zudem an bestimmten Altersstufen festgemacht werden könne.

Vorgehend ArbG Gießen: 08.02.2017 - 7 Ca 294/16, Urteil
LAG Hessen: 20. 11.2017 - 2 Sa 370/17, Urteil
Vgl. auch LAG Düsseldorf: 18.01.2011 – 8 Sa 1274/10, Urteil

BVerwG, Urteil vom 16.11.2017 – 2 C 11.17
Altersdiskriminierung – unionsrechtlicher Haftungsanspruch

Leitsatz:

Die altersdiskriminierende Besoldung von Beamten nach §§ 27 und 28 BBesG a.F. (F: 2002-08-06) begründet den unionsrechtlichen Haftungsanspruch des Beamten gegen den zur Besoldungsgesetzgebung zuständigen Dienstherrn nicht für das gesamte Kalenderjahr des Widerspruchs des Beamten, sondern erst ab dem auf die Geltendmachung folgenden Monat.

Vorgehend VG Köln: 29.07.2015 - 3 K 3407/13, Urteil
OVG Nordrhein-Westfalen: 08.02.2017 - 3 A 1972/15, Urteil
Vgl. auch BVerwG: 06.04.2017 - 2 C 11.16, Urteil

VG Magdeburg, Urteil vom 26.10.2017 – 8 A 213/16

Altersdiskriminierung - Verjährung von Anträgen nach § 15 Abs. 4 AGG

Leitsätze:

1. Die Verjährung bei Anträgen nach § 15 Abs. 4 AGG wegen Diskriminierung aufgrund eines am Lebensalter orientierten Besoldungssystem richtet sich nach §§ 195, 199 Abs 1 Nr. 2 BGB.

2. Danach beginnt die dreijährige Verjährungsfrist nach § 195 BGB erst mit der höchstrichterlichen Klärung der Besoldungsproblematik durch den EuGH in Sachen Hennig und Mai am 08.09.2011.

Vgl. auch VG Magdeburg: 26.10.2017 – 8 A 209/16, Urteil

LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 09.08.2018 – 5 Sa 489/17

Ausschlussfristen – Geschlecht – Alter – Urlaubsanspruch - Vergütung

Leitsatz:

„Entgegen der Ansicht der Klägerin, hat die Ausschlussfrist für den auf § 15 Abs. 2 AGG gestützten Entschädigungsanspruch nicht deshalb noch nicht zu laufen begonnen, weil zu vermuten sei, dass die Beklagte zu 1) den "Dauertatbestand der Diskriminierung" bis heute nicht abgestellt habe. Die Frist des § 15 Abs. 4 AGG beginnt grundsätzlich zu dem Zeitpunkt, in dem der Beschäftigte von der Benachteiligung erfährt. Die Klägerin hat zwar nicht in der Betriebsversammlung vom 18.09.2012, wohl aber durch die Information vom 29.01.2013, von der Benachteiligung der Frauen aufgrund ihres Geschlechts positive Kenntnis erlangt. Nach der von der Klägerin angeführten Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Rheinland-Pfalz (vgl. LAG Rheinland-Pfalz 21.07.2016 - 5 Sa 412/15 - Rn. 42) hat eine Arbeitnehmerin im Produktionsbetrieb der Beklagten zu 1) positive Kenntnis von den einen Anspruch auf Nachzahlung von Arbeitsvergütung wegen geschlechtsspezifischer Diskriminierung begründenden Umständen - auch unter Berücksichtigung der Beweislastregel des § 22 AGG - dann, wenn sie weiß, dass ihr Arbeitgeber die bei ihm beschäftigten Frauen generell schlechter vergütet als die Männer (ebenso LAG Rheinland-Pfalz 13.01.2016 - 4 Sa 616/14 - Rn. 43, zu einem anderen Unternehmen der B.-Gruppe). Nach dieser Rechtsprechung ist die Kenntnis von einer "systematischen Begehung" erforderlich. (…)

Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, der die Berufungskammer folgt, fallen Ansprüche aus unerlaubter Handlung, die auf denselben Lebenssachverhalt wie Ansprüche aus § 15 Abs. 1 oder Abs. 2 AGG gestützt werden, unter die Ausschlussfrist des § 15 Abs. 4 AGG (vgl. BAG 21.06.2012 - 8 AZR 188/11 - Rn. 50, 51).

Für Ansprüche aus dem AGG soll binnen kürzerer Frist Rechtssicherheit und Rechtsklarheit eintreten. Dem Sinn und Zweck der Regelung entspricht es, die Ausschlussfrist auch auf konkurrierende Ansprüche aus unerlaubter Handlung anzuwenden, die - wie hier - auf denselben Sachverhalt gestützt werden, also auf eine Benachteiligung wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes. (…)

Nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichts habe die dortige Beklagte mit ihrer Einschätzung, die in ihrem Produktionsbetrieb bei der Fertigung von Schuhen körperlich ermüdende und schwere Arbeit leistenden Arbeitnehmer bedürften nach Vollendung ihres 58. Lebensjahres längerer Erholungszeiten als jüngere Arbeitnehmer, ihren Gestaltungs- und Ermessensspielraum nicht überschritten. Dies galt auch für ihre Annahme, zwei weitere Urlaubstage seien aufgrund des erhöhten Erholungsbedürfnisses angemessen.“

Vorgehend ArbG Koblenz: 11.10.2017 - 11 Ca 949/17, Urteil
Vgl. auch LAG Rheinland-Pfalz: 09.08.2018 - 5 Sa 488/17, Urteil

VG Hannover, Urteil vom 07.07.2017 – 13 A 2876/15
Entschädigung – Altersdiskriminierung – Besoldung nach Erfahrungsstufen

Leitsätze:

1. Niedersächsischen Beamtinnen und Beamten stehen Ansprüche auf Entschädigungszahlung oder auf Schadensersatz nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz nicht zu, nachdem im Niedersächsischen Besoldungsgesetz rückwirkend zum 01.09.2011 Dienstaltersstufen durch Erfahrungsstufen ersetzt worden sind.

2. Die besoldungsrechtliche Altersdiskriminierung ist mit der Neuregelung des niedersächsischen Besoldungsrechts und der Einführung sogenannter Erfahrungsstufen beseitigt worden. Die Besoldung nach Erfahrungsstufen ist nicht altersdiskriminierend.

3. Der Gesetzgeber hat eine weitgehende Gestaltungsfreiheit zu bestimmen, nach wieviel Jahren die Einordnung in die höchste Erfahrungsstufe erfolgt. Es gibt keine durchgreifenden Anhaltspunkte dafür, dass der niedersächsische Gesetzgeber seinen Ermessenspielraum mit der Neuregelung überschritten hat.

4. Ansprüche auf Entschädigung nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz für die Zeit vor dem 01.09.2011 bestehen nicht, wenn diese nicht (wie hier) innerhalb der materiellen Ausschlussfrist des § 15 Abs. 4 AGG geltend gemacht worden sind.

Vgl. auch VG Hannover: 07.07.2017 - 13 A 4188/15, Urteil
VG Hannover: 07.07.2017 - 13 A 2270/15, Urteil
VG Hannover: 07.07.2017 - 13 A 2876/15, Urteil

OVG Nordrhein-Westfalen, Urteil vom 24.05.2017 - 1 A 2493/15
Altersdiskriminierung - Dienstbezüge eines Richters

Leitsatz:

„Allerdings ergeben sich Ansprüche aus dem unionsrechtlichen Staatshaftungsanspruch in der vorliegenden Fallgestaltung eines altersdiskriminierenden Besoldungssystems mit monatlichen Zahlungen grundsätzlich erst ab dem Folgemonat der Antragstellung. Dies folgt aus dem Erfordernis der vorherigen Geltendmachung. (…)

Denn für die hier in Rede stehenden Ansprüche wegen altersdiskriminierender Besoldung reicht es nicht aus, lediglich irgendwelche Ansprüche wegen des Besoldungssystems geltend zu machen, ohne den Gesichtspunkt der Altersdiskriminierung auch nur zu berühren. Aus dem Antrag muss sich vielmehr zumindest sinngemäß ergeben, dass der Betroffene wegen einer Altersdiskriminierung eine erhöhte Besoldung oder zumindest eine finanzielle Kompensation anstrebt. (…)

Das Bundesverwaltungsgericht setzt bei Ansprüchen aus § 15 Abs. 2 AGG und aus dem unionsrechtlichen Haftungsanspruch einen Monatsbetrag von 100 Euro als pauschale Entschädigungssumme an.“

Vorgehend VG Köln: 07.10.2015 - 3 K 7209/12, Urteil

BAG, Urteil vom 27.04.2017- 6 AZR 119/16
Altersabhängige Schichtfreizeittage – Altersdiskriminierung – keine Anpassung nach „unten“

Leitsatz:

Beruht die altersdiskriminierende Wirkung einer Regelung ausschließlich auf einer Altersstaffelung, kann der Gleichbehandlungsgrundsatz nur dadurch gewahrt werden, dass den Angehörigen der benachteiligten Gruppe dieselben Vorteile gewährt werden wie den Angehörigen der privilegierten Gruppe. Die begünstigende Regelung bleibt das einzig gültige Bezugssystem, solange keine Maßnahmen zur Gleichbehandlung beider Personengruppen getroffen sind. Eine "Anpassung nach unten" scheidet aus.

Tarifvertragliche Altersstaffeln für die Schichtfreizeittage verstoßen gegen das Benachteiligungsverbot des § 7 Abs. 1 i. V. m. § 1 AGG. Die allein an das Lebensalter anknüpfende unmittelbare Ungleichbehandlung sei nicht gerechtfertigt. Die Gewährung zusätzlicher Urlaubstage in Abhängigkeit vom Lebensalter kann eine Schutzmaßnahme Älterer i.S v. § 10 Satz 1 AGG darstellen. Notwendig sei jedoch ein substantiierter Vortrag des Arbeitgebers über ein mit zunehmendem Alter bestehendes erhöhtes Erholungsbedürfnis, das durch die konkrete Urlaubsregelung gefördert wird. Die Wahrung des Besitzstandes einer Personengruppe könne zwar eine unmittelbare Diskriminierung wegen des Alters rechtfertigen. Dies gelte aber nicht, soweit mit der Regelung eine Ungleichbehandlung wegen des Alters endgültig festgeschrieben wird.

Vorgehend ArbG Dortmund: 15.01.2015 - 4 Ca 2444/14, Urteil
LAG Hamm: 26.08.2015-2 Sa 263/15, Urteil
Vgl. auch BAG: 12.04.2016 - 9 AZR 659/14, Urteil

BVerwG, Urteil vom 06.04.2017 – 2 C 11/16
Altersdiskriminierung - Zeitlicher Umfang und Höhe des Haftungs- und Entschädigungsanspruchs

Leitsätze:

1. Die altersdiskriminierende Besoldung nach §§ 27 und 28 BBesG a.F. (juris: BBesG J: 2002) begründet grundsätzlich einen Entschädigungsanspruch nach § 15 Abs. 2 AGG gegen den Dienstherrn als Arbeitgeber i.S.v. § 6 Abs. 2 AGG sowie einen unionsrechtlichen Haftungsanspruch gegen den Besoldungsgesetzgeber wegen der Aufrechterhaltung der unionsrechtswidrigen Besoldungsregelungen.

2. Sind, wie bei mittelbaren Landesbeamten, Dienstherr und Besoldungsgesetzgeber nicht identisch, so kann der Beamte gegen beide isoliert vorgehen, kann aber keinen zweifachen Ausgleich beanspruchen.

3. Wegen der Vorgaben des Art. 17 RL 2000/78/EG (juris: EGRL 78/2000) ist § 15 Abs. 2 AGG dahingehend auszulegen, dass auch diejenigen Fälle erfasst sind, in denen der Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot des § 7 AGG Folge des korrekten Vollzugs eines Besoldungsgesetzes ist, also allein auf normativem Unrecht beruht.

4. Der beim unionsrechtlichen Haftungsanspruch zur Anwendung kommende Grundsatz der zeitnahen Geltendmachung hat zur Folge, dass der Anspruch erst ab dem auf die Geltendmachung folgenden Monat besteht; ihm kommt keine Rückwirkung für das gesamte Kalenderjahr zu.

5. Der Anspruch nach § 15 Abs. 2 AGG und der unionsrechtliche Haftungsanspruch führen unabhängig von der Besoldungsgruppe des Beamten zu einem Zahlungsanspruch von 100 Euro/Monat. Dieser Betrag ist grundsätzlich auch bei langjähriger Aufrechterhaltung der unionsrechtswidrigen Besoldungsregelungen mangels abweichender Anhaltspunkte nicht kontinuierlich zu steigern.

Vorgehend VGH Hessen: 11.05.2016 – 1 A 1926/15, Urteil
Vgl. auch OVG Rheinland-Pfalz: 16.01.2018 – 2 A 11475/17, Urteil
OVG Rheinland-Pfalz: 16.01.2018 - 2 A 11424/17, Urteil
OVG Rheinland-Pfalz: 16.01.2018 - 2 A 11476/17, Urteil
BVerwG: 16.11.2017 – 2 C 11/17, Urteil
BVerwG,:14.12.2017 – 2 C 15/17, Urteil

BVerwG, Urteil vom 06.04.2017 – 2 C 12/16
Altersdiskriminierung - Zeitlicher Umfang und Höhe des Haftungs- und Entschädigungsanspruchs - Teilzeitbeschäftigung

Leitsatz:

Steht einem Beamten wegen der altersdiskriminierenden Besoldung ein Entschädigungsanspruch nach § 15 Abs. 2 AGG oder der unionsrechtliche Haftungsanspruch zu, so sind diese Ansprüche nicht im Hinblick auf eine Teilzeitbeschäftigung des Berechtigten anteilsmäßig zu kürzen.

Vorgehend VGH Hessen: 11.05.2016 – 1 A 1927/15, Urteil

OVG Nordrhein-Westfalen, Beschluss vom 30.03.2017 – 3 A 790/16
Keine Altersdiskriminierung - Besoldung nach Erfahrungsstufen

Leitsatz:

„Die seit dem 1.6.2013 gezahlte Besoldung nach Erfahrungsstufen aufgrund des am 1.6.2013 in Kraft getretenen Übergeleiteten Besoldungsgesetzes für das Land Nordrhein-Westfalen vom 16.5.2013 stellt nach einhelliger Rechtsprechung keine Diskriminierung wegen des Alters dar."

Vorgehend VG Minden: 4 K 3459/13
Nachgehend BVerwG: 18.07.2017 - 2 KSt 3/17, Beschluss

OVG Nordrhein-Westfalen, Urteil vom 08.02.2017 – 3 A 80/16
Altersdiskriminierende Besoldung – Ausschlussfrist – Entschädigungshöhe - Kommunalbeamte

Leitsätze:

1. Kommunalbeamte haben für die Monate, in denen sie altersdiskriminierend besoldet worden waren, grundsätzlich Anspruch auf eine Entschädigung für immaterielle Schäden in Höhe von 100,00 Euro aus § 15 Abs. 2 Satz 1 i. V. m. § 24 Nr. 1 AGG.

2. Nach § 15 Abs. 4 Satz 1 AGG muss der Anspruch innerhalb einer Frist von zwei Monaten schriftlich geltend gemacht werden. Es entsteht für jeden Monat, für den Besoldung auf einer altersdiskriminierenden Rechtsgrundlage gewährt wird, ein einzelner Entschädigungsanspruch, der für sich zu betrachten ist. Es handelt sich um sowohl von der Schaffung/Aufrechterhaltung der Rechtsgrundlage als auch von der jeweils vorangegangenen und nachfolgenden Besoldungszahlung logisch trennbare selbstständige Benachteiligungstatbestände, nicht bloß um die Nachwirkung einer abgeschlossenen vorangegangenen Benachteiligung oder einen diskriminierenden Dauertatbestand. Die Kenntnis von der konkreten Benachteiligung in Gestalt einer auf altersdiskriminierender Rechtsgrundlage gewährten Besoldungszahlung erhält der Beamte grundsätzlich im Zeitpunkt des Eingangs der jeweiligen Monatsbesoldung, also am letzten Bankarbeitstag des Monats, der dem Monat, für den die Bezüge geleistet wurden, vorangegangen ist, § 3 Abs. 5 BBesG 2006 (entspricht § 3 Abs. 4 BBesG n. F.)

3. Einen weitergehenden Entschädigungsanspruch gegenüber seinem Dienstherrn kann ein Kommunalbeamter nicht aus dem unionsrechtlichen Haftungsanspruch herleiten. Einen hinreichend qualifizierten Verstoß gegen Art. 2 Abs. 2 und Art. 6 Abs. 1 RL 2000/78/EG beging nicht die Kommune, sondern der Besoldungsgesetzgeber. Das Haftungstatbestandsmerkmal des hinreichend qualifizierten Verstoßes zielt gerade auf die "entscheidende Instanz" des Mitgliedstaates ab, also diejenige, die sich rechtmäßig hätte verhalten können, und bewertet deren Handlungsspielräume.

Vorgehend VG Minden: 10.12.2015 - 4 K 1142/13
Nachgehend BVerwG: 16.11.2017 – 2 C 13/17, Urteil

BAG, Urteil vom 15.11.2016 – 9 AZR 534/15
Altersdiskriminierung – pauschale Urlaubsstaffelung – Anpassung „nach oben“

Leitsatz:

„Die Urlaubsstaffelung in § 22 Ziff. 2 des Manteltarifvertrags Damp vom 02.03.2010 (MTV Damp) enthält eine auf dem Merkmal des Alters beruhende unmittelbare Benachteiligung jüngerer Arbeitnehmer wegen des Alters i.S.v. § 3 Abs. 1 AGG, denn sie knüpft unmittelbar an das Lebensalter an. (…)

Es handelt sich nicht um eine nach § 8 AGG zulässige unterschiedliche Behandlung wegen beruflicher Anforderungen. § 22 Ziff. 2 MTV Damp knüpft nicht an die Art der auszuübenden Tätigkeit oder die Bedingungen ihrer Ausübung an. Die Tarifvorschrift beansprucht Geltung für alle dem MTV Damp unterfallenden Arbeitnehmer. (…)

Wenn eine Tarifregelung die Urlaubsdauer nach dem Lebensalter staffelt, liegt die Annahme nahe, die Tarifvertragsparteien hätten einem mit zunehmendem Alter gesteigerten Erholungsbedürfnis älterer Beschäftigter Rechnung tragen wollen.

Die Beklagte hat pauschal auf die körperliche und psychische Belastung verschiedener Berufsgruppen im Klinikbereich und auf das mit zunehmendem Alter gesteigerte Erholungsbedürfnis verwiesen. Das reicht nicht aus. Sie hat nicht dargetan, aufgrund welcher konkreten Umstände unter Berücksichtigung des den Tarifvertragsparteien zustehenden Ermessensspielraums und ihrer grundsätzlichen Befugnis zur Generalisierung und Typisierung bei der Gruppenbildung anzunehmen ist, dass bei sämtlichen Arbeitnehmern, die das 50. Lebensjahr vollendet haben, unabhängig von ihrer ausgeübten Tätigkeit ein gegenüber anderen Arbeitnehmern erhöhtes Erholungsbedürfnis vorliegen soll. (…)

Die Diskriminierung der Klägerin kann nur dadurch beseitigt werden, dass ihr im Kalenderjahr 30 Urlaubstage zustehen. Zwar folgt aus § 7 Abs. 2 AGG nur, dass die diskriminierende Regelung unwirksam ist. Jedoch kann die Beseitigung der Diskriminierung vorliegend nur durch eine Anpassung „nach oben“ erfolgen.“

Vorgehend ArbG Kiel: 20.03.2014 - 2 Ca 2288 e/14, Urteil
ArbG Kiel: 20.03.2015 - 2 Ca 2288 e/14, Urteil
LAG Schleswig-Holstein: 23.07.2015 – 4 Sa 126/15, Urteil

BAG, Urteil vom 18.10. 2016 – 9 AZR 123/16
Altersdiskriminierung - Urlaubsstaffelung nach Lebensaltersstufen

Leitsatz:

„Die Urlaubsstaffelung nach § 7 Abs. 2 MTV, die dem Arbeitnehmer, der das 40., aber noch nicht das 50. Lebensjahr vollendet hat, einen drei Tage kürzeren Urlaub gewährt, enthält eine unmittelbare Benachteiligung jüngerer Arbeitnehmer wegen des Alters i.S.v. § 3 Abs. 1 AGG. Die Tarifnorm knüpft die Dauer des dem Arbeitnehmer zustehenden Urlaubs an dessen Lebensalter und behandelt Beschäftigte, die das 50. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, unmittelbar wegen des Alters anders als Beschäftigte, die 50 Jahre oder älter sind (…)

Beruft sich der Arbeitgeber darauf, eine unterschiedliche Behandlung wegen des Alters sei zulässig, obliegt es ihm darzulegen, dass mit der Ungleichbehandlung ein legitimes Ziel i.S.v. § 10 Satz 1 AGG angestrebt wird und dass die Mittel zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich sind. Der Arbeitgeber genügt seiner Darlegungslast nicht bereits dann, wenn er allgemein geltend macht, die Regelung diene dem Schutz älterer Arbeitnehmer. Vielmehr hat er substanziierten Sachvortrag zu leisten. (…)

Da die in § 7 Abs. 2 MTV vorgesehene Urlaubsstaffelung nach dem Lebensalter gegen §§ 1, 3 Abs. 1, § 7 Abs. 1 AGG verstößt und nicht nach §§ 8, 10 AGG gerechtfertigt ist, ist sie gemäß § 7 Abs. 2 AGG unwirksam. Dies führt dazu, dass die Arbeitnehmer der Beklagten, die noch nicht das 50. Lebensjahr vollendet haben, dieselben Vorteile beanspruchen können wie die Arbeitnehmer, die das 50. Lebensjahr bereits vollendet haben und deren Urlaubsanspruch nach § 7 MTV 30 Urlaubstage beträgt.“

Vorgehend ArbG Magdeburg: 03.12.2014 - 5 Ca 3363/13, Urteil
LAG Sachsen-Anhalt: 08.12.2015 - 2 Sa 106/15, Urteil

VG Potsdam, Urteil vom 23.03.2016 – 2 K 1667/14
Entschädigung - Altersdiskriminierung - Besoldung nach Altersstufen

Leitsatz:

„Die nach Art. 125a Abs. 1 Satz 1 GG fortgeltenden Vorschriften der §§ 27, 28 BBesG a.F., nach denen das in Abhängigkeit vom Lebensalter bestimmte Besoldungsdienstalter den Anknüpfungspunkt für die Zuordnung zu einer Besoldungsstufe der Grundgehaltsskala der Beamten bildete, verstießen gegen das Verbot der Diskriminierung wegen des Alters in Art. 2 Abs. 1 und 2 Buchstabe a RL 2000/78/EG. (…)

Mit Blick auf den unionsrechtlichen Effektivitätsgrundsatz besteht die Möglichkeit, einen Unionsrechtsverstoß im Wege einer angemessenen Entschädigungszahlung zu beheben. (…) Vor diesem Hintergrund greift die Kammer auf die in § 15 Abs. 2 Satz 1 AGG getroffene gesetzgeberische Wertung zurück und gewährt im Rahmen des unionsrechtlichen Staatshaftungsanspruchs eine Entschädigung, deren Höhe in Anlehnung an die Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts zur Höhe der nach § 15 Abs. 2 Satz 1 AGG zu leistenden Entschädigung auf 100,00 EUR je Monat festgelegt wird.“

Vgl. auch VG Halle (Saale): 14.04.2016 – 5 A 38/15, Urteil
VG Potsdam: 23.03.2016 – 2 K 1549/14, Urteil

LAG Mecklenburg-Vorpommern, Urteil vom 23.02.2016 – 2 Sa 192/15
Keine Altersdiskriminierung - Tarifregelung einer Klinik - erhöhter Urlaubsanspruch für Beschäftigte ab dem 50. Lebensjahr

Leitsatz:

§ 22 MTV Damp vom 12.12.2006 (Konzerntarifvertrag abgeschlossen durch die Konzernobergesellschaft für die konzernangehörigen Klinik-Unternehmen), der für Arbeitnehmer ab dem 50. Lebensjahr einen um 2 Tage erhöhten Urlaubsanspruch vorsieht, ist nicht wegen Verstoß gegen das Verbot der Altersdiskriminierung unwirksam.

Vorgehend ArbG Stralsund: 24.06.2015 – 3 Ca 71/15, Urteil
Nachgehend BAG: 16.05.2017 - 9 AZR 630/16, Urteil
Vgl. auch LAG Baden-Württemberg: 29.01.2016 – 17 Sa 84/15, Urteil
LAG Mecklenburg-Vorpommern: 19.02.2015 – 5 Sa 168/14, Urteil

LAG Baden-Württemberg, Urteil vom 29.01.2016 – 17 Sa 84/15

Keine Altersdiskriminierung - Tarifliche Arbeitszeitverkürzung im Alter für Mitarbeiter in Vollzeit und in Teilzeit

Leitsätze:

1. Das tarifliche Modell einer Arbeitszeitverkürzung im Alter gemäß § 5.1 des Ergänzungstarifvertrages für Beschäftigte von debis-Unternehmen 1999/2003 Fassung: Nordwürttemberg/Nordbaden vom 09. 09.1999 (im Folgenden: ETV), das für Vollzeitbeschäftigte mit einer Wochenarbeitszeit von 40 Stunden eine gestaffelte Verkürzung der Arbeitszeit ab dem 50. Lebensjahr - in Form von Zeitgutschriften auf das tarifliche Langzeitkonto bei Beibehaltung der bisherigen Arbeitszeit, auf Wunsch des Arbeitnehmers in Form einer tatsächlichen Reduzierung der Arbeitszeit - vorsieht, hält einer rechtlichen Überprüfung stand.

2. Die damit verbundene Ungleichbehandlung jüngerer Vollzeitbeschäftigter wegen des Alters ist gemäß § 10 Satz 3 Nr. 1 AGG gerechtfertigt. Es ist nicht zu beanstanden, wenn die Tarifvertragsparteien ab dem 50. Lebensjahr eine altersbedingt nachlassende Leistungsfähigkeit und ein damit einhergehendes gesteigertes Erholungsbedürfnis der Vollzeitbeschäftigten angenommen haben.

3. Die Auslegung der tariflichen Regelungen des ETV ergibt, dass Teilzeitbeschäftigte ab dem 50. Lebensjahr, bei denen die Wahl einer anteiligen tatsächlichen Reduzierung der Arbeitszeit tariflich ausgeschlossen ist, an diesem Modell nicht in Gestalt einer kompensierenden Vergütungserhöhung, jedoch in Gestalt eines Anspruchs auf anteilige Zeitgutschriften auf das tarifliche Langzeitkonto partizipieren.

4. Partizipierten Teilzeitbeschäftigte ab dem 50. Lebensjahr nicht an dem tariflichen Modell in Gestalt eines Anspruchs auf anteilige Zeitgutschriften, läge darin eine Ungleichbehandlung Teilzeitbeschäftigter im Sinne des § 4 Abs. 1 Satz 2 TzBfG. Eine Rechtfertigung dieser Ungleichbehandlung kann nicht damit begründet werden, der Grund für die Arbeitszeitverkürzung für Vollzeitbeschäftigte im Alter, nämlich das gesteigerte Erholungsbedürfnis, treffe auf die Gruppe der Teilzeitbeschäftigten nicht zu (aA LAG Hamm 30. 01. 2014 - 8 Sa 942/13; LAG Köln 12.05 2000 - 12 (10) Sa 1474/99).

5. Die mit dem Anspruch auf anteilige Zeitgutschriften für ältere Teilzeitbeschäftigte verbundene Ungleichbehandlung jüngerer Teilzeitbeschäftigter wegen des Alters ist dementsprechend ebenfalls gemäß § 10 Satz 3 Nr. 1 AGG gerechtfertigt.

Vorgehend ArbG Stuttgart: 24.07.2015 – 1 Ca 8186/14, Urteil

VGH Baden-Württemberg, Beschluss vom 27.01.2016 - 4 S 1579/14
Rechtmäßigkeit des Hinausschiebens der Altersermäßigung für Lehrkräfte

Leitsätze:

1. Das durch § 4 Abs. 1 Lehrkräfte-Arbeitszeitverordnung normierte Hinausschieben der Altersermäßigung ab dem Schuljahr 2014/2015 um zwei Jahre (von der Vollendung des 58. Lebensjahrs auf das 60. Lebensjahr für die Ermäßigung um eine Unterrichtsstunde und von der Vollendung des 60. Lebensjahrs auf das 62. Lebensjahr für die Ermäßigung um zwei Unterrichtsstunden) steht im Einklang mit höherrangigem Recht.

2. Eine Verminderung der Dienstaufgaben von älteren Beamten und Beamtinnen ohne Auswirkung auf die Arbeitszeit ist fürsorgerechtlich nicht geboten.

3. Aufgrund des Urteils des Bundesverwaltungsgerichts vom 30.08.2012 konnten auch die 58-bzw. 60-jährigen Lehrkräfte nicht auf den Bestand der für sie günstigeren Regelung vertrauen, sondern mussten mit einer Neuregelung rechnen.

BAG, Urteil vom 22.10.2015 - 8 AZR 168/14
Altersdiskriminierung - Altersabhängige Herabsetzung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ohne Herabsetzung des Arbeitsentgelts - Teilzeitbeschäftigung

Leitsatz:

Eine in einer Betriebsvereinbarung vorgesehene Herabsetzung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit nach dem Lebensalter benachteiligt nach Auffassung des BAG die jeweils jüngeren Beschäftigten gegenüber den jeweils älteren Beschäftigten unmittelbar wegen des Alters.

Die Anpassung des Verhältnisses aus regelmäßiger Wochenarbeitszeit und Vergütung für Teilzeitbeschäftigte zwischen dem 40. und dem 50. Lebensjahr, die eine feste Wochenarbeitszeit vereinbart hatten, habe nach dem pro rata temporis-Grundsatz aus § 4 Abs.1 Satz 2 TzBfG zu erfolgen. Die „Anpassung nach oben“ erfolge nicht durch Schadensersatz bzw. Entschädigung aus § 15 Abs.1 und 2 AGG, sondern nach § 4 Abs. 1 TzBfG.

Vorgehend ArbG Herford: 18.06.2013 - 1 Ca 1445/12, Urteil
LAG Hamm: 30.01.2014 – 8 Sa 942/13, Urteil

VGH Hessen, Urteil vom 15.09.2015 – 1 A 861/15
Entschädigung - altersdiskriminierende Besoldung von Bundesbeamten – Ausschlussfrist

Leitsätze:

1. Die für einen Entschädigungsanspruch von Bundesbeamten wegen altersdiskriminierender Besoldung (§ 15 Abs. 2 AGG)) maßgebende Ausschlussfrist des § 15 Abs. 4 AGG zur schriftlichen Geltendmachung des Anspruchs begann wegen der ursprünglich zweifelhaften Rechtslage erst mit deren Klärung durch die Verkündung des Urteils des Europäischen Gerichtshofes vom 08.09.2011 (C 297/10) sowie der am selben Tag erfolgenden Bereitstellung des Volltextes der Entscheidung zu laufen.

2. Soweit die Rechtsprechung über den Wortlaut des Gesetzes hinaus in dem Ausnahmefall der unsicheren und zweifelhaften Rechtslage den Fristbeginn bis zur höchstrichterlichen objektiven Klärung der Rechtslage hinausgeschoben hat, kommt es nicht zusätzlich darauf an, ob bzw. wann der Betroffene von der klärenden höchstrichterlichen Entscheidung Kenntnis erlangt hat.

Vorgehend VG Frankfurt: 25.07.2013 – 9 K 1391/13, Urteil

VG Osnabrück, Urteil vom 22.07.2015 – 3 A 78/12
Entschädigung - altersdiskriminierende Besoldung von Bundesbeamten - Ausschlussfrist

Leitsätze:

1. Als Anspruchsgrundlage für einen Entschädigungsanspruch von Bundesbeamten wegen altersdiskriminierender Besoldung kommt für den Zeitraum vom 18.08.2006 bis 30.06.2009 allenfalls § 15 Abs. 2 i.V.m. § 24 Nr. 1 AGG in Betracht.

2. Die für diesen Anspruch geltende Ausschlussfrist des § 15 Abs. 4 AGG beginnt in den Fällen einer unsicheren und zweifelhaften Rechtslage ausnahmsweise erst mit der objektiven Klärung der Rechtslage durch höchstrichterliche Entscheidungen zu laufen. Die entscheidungserhebliche Rechtslage ist hier durch die Verkündung des Urteils des Europäischen Gerichtshofes in Sachen Hennigs und Mai (Rs. C-297/10 und C-298/10, Slg. 2011, I 7965) am 08.09.2011 geklärt worden (Anschluss an: BVerwG, Urteile vom 30.10.2014 - 2 C 3/13 -, - 2 C 6/13 -, - 2 C 36/13 - u.a.).

3. Die Anknüpfung an den Zeitpunkt der Verkündung ist für Entscheidungen des Europäischen Gerichtshofes unionsrechtskonform, steht nicht im Widerspruch zur Rechtsprechung der Zivilgerichte und bietet Rechtsklarheit.

4. Unerheblich ist, ob und wann der betroffene Beamte die klärende Entscheidung des Europäischen Gerichtshofes tatsächlich zur Kenntnis genommen hat.

OVG Lüneburg, Urteil vom 09.06.2015 – 5 KN 164/14

Normenkontrollverfahren – Anhebung der Regelstundenzahl für niedersächsische Gymnasiallehrer – Gewährung altersbedingter Unterrichtsermäßigung – Vereinbarkeit mit höherrangigem Recht

Leitsätze:

1. Die in Art. 1 Nr. 1 Buchstabe a) ÄndVO ArbZVO Schule vom 04.06.2014 normierte Erhöhung der Regelstundenzahl für verbeamtete Lehrkräfte an Gymnasien in Niedersachsen ist mit höherrangigem Recht unvereinbar.

2. Die Regelstundenanhebung verstößt gegen die Fürsorgepflicht des Dienstherrn aus Art. 33 Abs. 5 GG, weil der Verordnungsgeber den prozeduralen Anforderungen des Art. 33 Abs. 5 GG, welche - in Übertragung der jüngeren Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts (Urteil vom 09.02.2010 - 1 BvL 1/09 u. a. -; Urteil vom 14.02.2012 - 2 BvL 47/10 -; Urteil vom 05.05.2015 – 2 BvL 17/09 u. a.) auf den Streitfall - zum Ausgleich dafür zu beachten sind, dass die materielle Dimension der Fürsorgepflicht bei der Festsetzung von Regelstundenzahlen eine bloße Evidenzkontrolle beinhaltet, nicht hinreichend Rechnung getragen hat.

3. Der Verordnungsgeber hat seine die streitgegenständliche Regelung tragenden Erwägungen weder vollständig in der Verordnungsbegründung selbst offengelegt noch hat er die tatsächlichen Grundlagen für die Ausübung seiner Einschätzungsprärogative - nämlich die tatsächliche Arbeitsbelastung der niedersächsischen Gymnasiallehrkräfte - vor Verordnungserlass in einem transparenten, auch empirischen Verfahren sorgfältig und nachvollziehbar ermittelt. Hieraus folgt zugleich ein Verstoß gegen den allgemeinen Gleichheitssatz (Art. 3 Abs. 1 GG) in seiner Ausprägung als Willkürverbot, weil sich vor dem Hintergrund des vorliegenden Verstoßes gegen die prozeduralen Anforderungen des Art. 33 Abs. 5 GG ein sachlicher Grund für die Ungleichbehandlung der verbeamteten niedersächsischen Gymnasiallehrkräfte gegenüber den nicht von einer Erhöhung der Regelstundenzahl betroffenen verbeamteten Lehrkräften des Landes nicht feststellen lässt.

4. Die in Art. 1 Nr. 2 ÄndVO ArbZVO Schule vom 04.06.2014 normierte geänderte Bestimmung zur Gewährung altersbedingter Unterrichtsermäßigung verstößt weder gegen Art. 33 Abs. 5 GG noch gegen Art. 3 Abs. 1 GG.

5. Nach der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts besteht kein hergebrachter Grundsatz des Berufsbeamtentums, dass der Umfang der wöchentlichen Unterrichtsverpflichtung einer Lehrkraft im Beamtenstatus aus Altersgründen ermäßigt werden muss; vielmehr stellen derartige Ermäßigungsregelungen eine freiwillige Leistung des Dienstherrn dar (so etwa BVerwG, Urteil vom 28.01.2004 – BVerwG 2 C 19.03), auf die folglich kein Anspruch besteht. Dementsprechend ist die Streichung der zuvor ab dem 01.08.2014 vorgesehenen Altersermäßigung - und damit die Streichung einer zwar normierten, aber noch nicht in Kraft befindlichen und deshalb lediglich erwarteten Besserstellung - mit der Fürsorgepflicht vereinbar.

6. Die angegriffene Bestimmung verstößt auch nicht gegen Art. 3 Abs. 1 GG in seiner Ausprägung als Willkürverbot. Es ist insbesondere rechtlich nicht zu beanstanden, wenn eine Regelung der Altersermäßigung als gesetzlich nicht vorgeschriebene, freiwillige Fürsorgemaßnahme des Dienstherrn gerade aus haushaltsrechtlichen Erwägungen einer veränderten Sachlage angepasst wird (vgl. BVerwG, Beschluss vom 10.01.2006 – BVerwG 6 P 10.04).

Vgl. auch VG Münster: 01.10.2015 - 4 K 433/13, Urteil
VG Münster: 01.10.2015 - 4 K 1643/13, Urteil

VG Ansbach, Urteil vom 24.03.2015 - AN 1 K 13.00476
Verstoß gegen das AGG - Altersabhängige Anerkennung von Beschäftigungszeiten

Leitsatz:

Die ermessensleitende Regelung in Ziff 31.2.8 Buchst d BayVwVBes ist insoweit mit dem AGG nicht vereinbar, als die ersten beiden Beschäftigungsjahre nur anerkannt werden, wenn sie nach Vollendung des 29. Lebensjahrs liegen.

BVerwG, Urteil vom 30.10.2014 – 2 C 6/13

Altersdiskriminierung - Keine Einstufung in eine höhere Dienstaltersstufe

Leitsätze:

1. Die Besoldung der Beamten der Besoldungsordnung A nach den §§ 27 und 28 BBesG F 2002 benachteiligt Beamte unmittelbar aufgrund ihres Lebensalters. Eine Einstufung der betroffenen Beamten in eine höhere oder gar in die höchste Dienstaltersstufe ihrer Besoldungsgruppe zum Ausgleich dieser ungerechtfertigten Diskriminierung ist ausgeschlossen. Da von der Diskriminierung potenziell sämtliche Beamte erfasst sind, besteht kein gültiges Bezugssystem, das als Grundlage herangezogen werden kann.

2. Die Voraussetzungen des unionsrechtlichen Haftungsanspruchs wegen des Verstoßes der §§ 27 und 28 BBesG F 2002 gegen die Richtlinie 2000/78/EG sind erst ab Verkündung des Urteils des EuGH in Sachen Hennigs und Mai (Rs. C-297/10 und C-298/10) am 08.09.2011 erfüllt.

3. Der verschuldensunabhängige Anspruch auf angemessene Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG ist Grundlage des abgestuften Sanktionssystems des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes zur Umsetzung des Art. 17 der RL 2000/78/EG.

4. § 15 AGG kommt als Grundlage für einen Anspruch auch dann in Betracht, wenn die Benachteiligung aus dem korrekten Vollzug einer gesetzlichen Regelung resultiert.

5. Der für § 15 Abs. 2 AGG erforderliche immaterielle Schaden liegt regelmäßig bei einer ungerechtfertigten Benachteiligung aus einem der in § 1 AGG genannten Gründe vor.

6. Das Erfordernis der schriftlichen Geltendmachung gemäß § 15 Abs. 4 AGG ist erfüllt, wenn der Schuldner aus dem Schreiben die Auffassung des Arbeitnehmers entnehmen kann, wegen des Verhaltens des Arbeitgebers bestünden Ansprüche nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz.

7. Ist eine Rechtslage unsicher und unklar, beginnt auch die Ausschlussfrist des § 15 Abs. 4 AGG erst mit der objektiven Klärung der Rechtslage durch eine höchstrichterliche Entscheidung.

8. Hat der Beamte die Ausschlussfrist des § 15 Abs. 4 AGG gewahrt, ist der Grundsatz der zeitnahen Geltendmachung von nicht unmittelbar durch Gesetz begründeten Ansprüchen nicht ergänzend anwendbar.

9. Resultiert der Anspruch nach § 15 AGG aus einer den Beamten diskriminierenden Besoldungsregelung, so richtet sich der Anspruch auch dann gegen den Dienstherrn als Arbeitgeber, wenn dieser nicht die Gesetzgebungskompetenz für die Besoldung besitzt.

10. Zwar perpetuiert die schlichte betragsmäßige Überleitung der Besoldungsansprüche von Beamten, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens der neuen Besoldungsregelung bereits ernannt waren, ihre Benachteiligung aufgrund des Lebensalters. Diese Regelung ist jedoch im Sinne von Art. 6 Abs. 1 der RL 2000/78/EG gerechtfertigt, weil sie der Wahrung des Besitzstands dieser Beamten dient und eine rückwirkende Einstufung der Beamten nach Maßgabe eines unionsrechtskonformen Systems übermäßig großen Verwaltungsaufwand verursachen würde und überaus kompliziert und fehlerträchtig wäre (im Anschluss an EuGH, Urteil vom 19.06.2014 – Rs C-501/12, Specht)

Vorgehend OVG Sachsen-Anhalt: 11.12.2012 – 1 L 9/12, Urteil
Vgl. auch: BVerwG: 06.04.2017 – 2 C 20/15, Urteil
OVG Schleswig-Holstein: 15.09.2017 – 2 LB 85/17, Beschluss
OVG Lüneburg: 04.07.2017 – 5 LA 194/15, Beschluss
VG Bayreuth: 24.03. 2016 – B 5 K 15.452, Urteil

BAG, Urteil vom 21.10.2014 – 9 AZR 956/12
Keine Altersdiskriminierung - Zusatzurlaub für Mitarbeiter in der Produktion nach Vollendung des 58. Lebensjahres

Leitsatz:

Gewährt ein Arbeitgeber älteren Arbeitnehmern jährlich mehr Urlaubstage als den Jüngeren, kann diese unterschiedliche Behandlung wegen des Alters unter dem Gesichtspunkt des Schutzes älterer Beschäftigter nach § 10 Satz 3 Nr. 1 AGG zulässig sein.

Der vorliegende Fall betraf einen nicht tarifgebundenen Schuhhersteller, der seinen in der Schuhproduktion tätigen Mitarbeitern nach Vollendung des 58. Lebensjahres zwei Tage Zusatzurlaub gewährt. Die ebenfalls in der Produktion tätige Klägerin war erst 54 Jahre alt und wollte die beiden Tage Zusatzurlaub auch haben. Sie führte an, dass sie von ihrem Arbeitgeber in unzulässiger Weise wegen des Alters benachteiligt werde.

Das BAG hat - wie auch zuvor das Arbeitsgericht und das LAG - den hierauf gerichteten Feststellungsantrag der Klägerin zurückgewiesen.

Die Beklagte habe mit ihrer Einschätzung, dass ältere Arbeitnehmer längerer Erholungszeiten bedürfen als jüngere, ihren Gestaltungs- und Ermessensspielraum nicht überschritten.

Vorgehend ArbG Koblenz: 18.10.2011 - 8 Ca 1361/11, Urteil
LAG Rheinland-Pfalz: 07.09.2012 - 6 Sa 709/11, Urteil
BAG: 16.01.2013 - 5 AZN 2377/12, Urteil
Vgl. auch LAG Hessen: 17.01.2014 – 14 Sa 646/13, Urteil

VG Frankfurt am Main, Urteil vom 25.07.2013 – 9 K 4957/12. F
Altersdiskriminierung – Auslandszuschlag

Leitsatz:

Die Differenzierung des Auslandszuschlags nach § 55 BBesG a. F. allein im Hinblick auf das Lebensalter stellt eine unzulässige Diskriminierung wegen des Alters dar.

LAG Schleswig-Holstein, Urteil vom 31.01.2013 – 5 Sa 248/12
Altersdiskriminierung - Überleitung vom BAT in TV-UKN und TVÜ-UKN – Pflicht zur Anpassung nach oben

Leitsätze:

1. Die Pflicht des Arbeitgebers, durch das lebensaltersstufenbezogene Grundvergütungssystem des BAT diskriminierten jüngeren Arbeitnehmern durch entsprechende Anpassung "nach oben" eine Vergütung aus der höchsten Lebensaltersstufe ihrer Vergütungsgruppe zu zahlen, führt gemäß § 27 Abschnitt A BAT nicht zu einer entsprechenden Höherstufung bzw. Höhergruppierung. Wenn Tarifvorschriften zur Überleitung in ein diskriminierungsfreies Entgeltsystem auf die Grundvergütung des BAT abstellen, ist die sich aus § 27 Abschnitt A BAT ergebende Grundvergütung der jeweiligen Vergütungsgruppe und Altersstufe zugrunde zu legen und nicht die ggf. vor der Überleitung durch Anpassung "nach oben" tatsächlich gezahlte Vergütung in diskriminierungsfreier Höhe der Endgrundvergütung.

2. Die Pflicht zur Anpassung "nach oben" endet mit der Ablösung durch ein diskriminierungsfreies Entgeltsystem (BAG, Urteil vom 08.12.2011 – 6 AZR 319/09).

Vorgehend ArbG Lübeck: 31.05.2012 – 2 Ca 3348 b/11, Urteil
Vgl. auch: BAG: 08.12.2011 – 6 AZR 319/09, Urteil
LAG Berlin-Brandenburg: 11.04.2013 - 26 Sa 2397/12, Urteil

BAG, Urteil vom 12.12.2012 – 10 AZR 718/11
Keine Altersdiskriminierung - Stichtagsregelung für Jahressonderzahlung nach § 20 TVöD

Leitsatz:

Das BAG ist der Auffassung, dass eine tarifliche Regelung, nach der der Anspruch auf eine Sonderzahlung vom Bestand des Arbeitsverhältnisses am 01.12. des jeweiligen Jahres abhängt, die Arbeitnehmer, die vor diesem Stichtag das gesetzliche Rentenalter erreichen und aus dem Arbeitsverhältnis ausscheiden, nicht unzulässig wegen des Alters benachteiligt.

Die Regelung in § 20 TVöD sei rechtswirksam. Eine unmittelbare Benachteiligung liege nicht vor, da der Anspruch auf Sonderzahlung nicht vom Alter der Beschäftigten abhänge. Es seien auch seien keine Anhaltspunkte erkennbar, dass ältere Arbeitnehmer in besonderer Weise von dieser Regelung betroffen sind (mittelbare Benachteiligung). Andere Beschäftigte, die aus unterschiedlichen anderen Gründen vor dem 01.12. ausscheiden, hätten unabhängig von ihrem Alter, auch keinen Anspruch auf die Sonderzahlung.

Vorgehend ArbG München: 03.02.2011 - 22 Ca 10139/10, Urteil
LAG München: 28.06.2011 - 6 Sa 252/11, Urteil

LAG Düsseldorf, Urteil vom 12.04.2012 – 11 Sa 1362/11
Keine Altersdiskriminierung - Zulage für Fluglotsen bei Weiterarbeit nach Erreichen der Altersgrenze

Leitsatz:

Gewährt der Arbeitgeber solchen Arbeitnehmern, deren Arbeitsverhältnisse nach Erreichen der Altersgrenze ihr Ende gefunden haben (Fluglotsen) im Rahmen einer befristeten (Weiter-)Beschäftigung eine Zulage, so liegt keine ungerechtfertigte Altersdiskriminierung vor, wenn er den regulär beschäftigten Arbeitnehmern diese Zulage nicht zahlt.

Vorgehend ArbG Düsseldorf: 21.10.2011 – 9 Ca 2613/11, Urteil

BAG, Urteil vom 20.03.2012 – 9 AZR 529/10
Altersdiskriminierung – Urlaubsstaffelung im TVöD

Leitsätze:

1. Die Regelung in § 26 Abs. 1 Satz 2 TVöD, wonach Beschäftigte nach der Vollendung ihres 40. Lebensjahres in jedem Kalenderjahr Anspruch auf 30 Arbeitstage Urlaub haben, während der Urlaubsanspruch bis zur Vollendung des 30. Lebensjahres nur 26 Arbeitstage und bis zur Vollendung des 40. Lebensjahres nur 29 Arbeitstage beträgt, beinhaltet eine unmittelbare, nicht gerechtfertigte Diskriminierung wegen des Alters.

2. Der Verstoß der in § 26 Abs 1 Satz 2 TVöD angeordneten Bemessung des Urlaubs nach Altersstufen gegen das Verbot der Diskriminierung wegen des Alters kann für die Vergangenheit nur beseitigt werden, indem der Urlaub der wegen ihres Alters diskriminierten Beschäftigten in der Art und Weise "nach oben" angepasst wird, dass auch ihr Urlaubsanspruch in jedem Kalenderjahr 30 Arbeitstage beträgt.

Vorgehend LAG Berlin-Brandenburg: 24.03.2010 - 20 Sa 2058/09, Urteil

LAG Baden-Württemberg, Urteil vom 24.02.2012 – 12 Sa 40/11
Unzulässigkeit der Minderung des Urlaubsentgelts nach Krankheitszeiten mit Krankengeldbezug – Alter, Behinderung

Leitsätze:

1. Nach § 8.4.1 i.V. mit § 8.4.2 Bundesrahmentarifvertrag für das Baugewerbe (BRTV) mindern Krankheitszeiten mit Krankengeldbezug das Urlaubsentgelt des Folgejahres, weil sie die Jahresbruttolohnsumme als Bemessungsgrundlage nicht erhöhen und entgegen früheren tariflichen Regelungen (§ 8.5 BRTV) keine Ausgleichsbeiträge gezahlt werden.

2. Damit gewährleisten die tariflichen Urlaubsentgeltregelungen des § 8.4 BRTV im Falle des Krankengeldbezugs entgegen § 1 BUrlG nicht, dass das Urlaubsentgelt im Wesentlichen dem Arbeitsverdienst bei Weiterarbeit entspricht.

3. Die Abweichung von der zwingenden Regelung des § 1 BUrlG ist nicht durch die Öffnungsklausel des § 13 Abs. 2 BUrlG gedeckt. Die Minderung des Urlaubsentgelts nach Krankengeldbezug im Vorjahr ist nicht zur Sicherung eines zusammenhängenden Jahresurlaubs im Baugewerbe erforderlich.

4. Die Urlaubsentgeltregelungen des § 8.4 BRTV verstoßen folglich in den Fällen des Krankengeldbezugs im Vorjahr gegen § 13 Abs. 1 BUrlG und sind deshalb in diesen Fällen unwirksam. Es kommt § 11 BUrlG zur Anwendung.

5. Darüber hinaus sind die Urlaubsentgeltregelungen des § 8.4 BRTV in Fällen des vorjährigen Krankengeldbezugs gem. § 7 Abs. 2 in Verbindung mit Abs. 1 AGG unwirksam. Sie benachteiligen mittelbar ältere und schwerbehinderte Arbeitnehmer, weil diese ein höheres Gesundheitsrisiko tragen als ihre jüngeren und nicht behinderten Kollegen.

Vorgehend ArbG Mannheim: 24.06.2011 – 1 Ca 423/10, Urteil
Nachgehend BAG: 02.10.2013 - 9 AZR 567/12, sonstige Erledigung: Vergleich

BAG, Urteil vom 10.11.2011 – 6 AZR 148/09
Altersdiskriminierung - Vergütung nach Lebensaltersstufen - Anpassung „nach oben“

Leitsätze:

1. Die in § 27 Abschnitt A BAT angeordnete Bemessung der Grundvergütungen in den Vergütungsgruppen des BAT nach Lebensaltersstufen verstieß gegen das Verbot der Diskriminierung wegen des Alters und bewirkte außerhalb der Überleitung in den TV-L nach dem TVÜ-Länder die Unwirksamkeit der Stufenzuordnung, soweit Angestellte nicht der höchsten Lebensaltersstufe ihrer Vergütungsgruppe zugeordnet waren.

2. Die Anwendung des BAT durch das Land Berlin bis zum 31.03.2010 führt dazu, dass grundsätzlich allen Angestellten des Landes Berlin bis zu diesem Zeitpunkt das Grundgehalt der höchsten Lebensaltersstufe ihrer Vergütungsgruppe zusteht, sofern sie ihre weitergehenden Vergütungsansprüche innerhalb der tariflichen Ausschlussfrist formgerecht geltend gemacht haben.

Vorgehend LAG Berlin-Brandenburg: 11.09.2008 – 20 Sa 2244/07, Urteil
EuGH: 08.09.2011 – C 297/10 und C 298/10, Urteil
Vgl. auch BAG: 10.11.2011 – 6 AZR 481/09, Urteil

1.5.5 Versetzung/Umsetzung

BAG, Urteil vom 19.12.2013 – 6 AZR 790/12
Sozialauswahl – Schaffung einer ausgewogenen Personalstruktur

Leitsatz:

Die im Insolvenzverfahren eröffnete Möglichkeit, über einen Interessenausgleich mit Namensliste eine ausgewogene Personalstruktur zu schaffen, ist mit dem Antidiskriminierungsrecht der Europäischen Union vereinbar.

Vorgehend ArbG Würzburg: 29.09.2011 - 4 Ca 413/11, Urteil
LAG Nürnberg, 23.05.2012 - 4 Sa 658/11, Urteil

OVG Bremen, Urteil vom 15.07.2013 – 2 B 101/13
Sozialauswahl bei Umsetzung – Zumutbarkeit des Ortswechsels

Leitsatz:

Ist bei Umsetzungen zwischen mehreren Beschäftigten eine Sozialauswahl vorzunehmen, gelten die für Kündigungen nach § 1 Abs. 3 Satz 1 KSchG entwickelten Grundsätze nicht. Es geht um die Zumutbarkeit eines Ortswechsels und nicht um die Frage der Auswahl zu kündigender Arbeitnehmer.

Vorgehend VG Bremen: 29.04.2013 – 6 V 180/13, Urteil

OVG Hamburg, Urteil vom 10.08.2010 – 1 Bs 121/10
Umsetzung eines Beamten an einen anderen Wohnort – Lebensalter, Familie

Leitsatz:

Setzt der Dienstherr einen mit seiner Ehefrau und Kind zusammenlebenden Beamten auf einen wohnortfernen Dienstposten um und nimmt er dazu eine Sozialauswahl zwischen mehreren nicht umsetzungswilligen Beamten vor, so gelten die für Kündigungen nach § 1 Abs. 3 Satz 1 KSchG entwickelten Grundsätze nicht. Artikel 6 GG ist ausreichend Rechnung zu tragen. Es verletzt das Verbot der Altersdiskriminierung, maßgeblich auf das Lebensalter abzustellen.

Vorgehend VG Hamburg: 03.06.2010 – 20 E 1186/10, Urteil

BAG, Urteil vom 13.10.2009 - 9 AZR 722/08
Altersdiskriminierung - Punkteschema für Umsetzung von Lehrkräften

Leitsätze:

1. Die Unwirksamkeitsfolge des § 7 Abs. 2 AGG gilt für Vereinbarungen aller Art und damit auch für Betriebs- und Dienstvereinbarungen.

2. Verfolgt eine Dienstvereinbarung über Umsetzungen das Ziel, Arbeitnehmer vor möglicherweise altersbedingt steigenden Belastungen zu schützen, stellt dies ein legitimes sozialpolitisches Ziel iSv. § 10 Satz 1 AGG dar.

3. Es ist zweifelhaft, ob ein Erfahrungssatz besteht, wonach es Arbeitnehmern mit zunehmendem Alter wegen sinkender Flexibilität regelmäßig schwerer fällt, nach Versetzung unter veränderten Umständen zu arbeiten. In der Rechtsprechung ist lediglich anerkannt, dass die physische Belastbarkeit mit zunehmendem Alter abnimmt.

4. Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin-Brandenburg vom 12.06.2008 – 14 Sa 2187/07 – aufgehoben. Die Sache wird zur neuen Verhandlung und Entscheidung an das Berufungsgericht zurückverwiesen.

„Der Begriff „objektiv“ in § 10 Satz 1 AGG verlangt die Prüfung, ob das verfolgte Interesse auf tatsächlichen und nachvollziehbaren Erwägungen beruht oder ob die Ungleichbehandlung nur aufgrund von bloßen Vermutungen oder subjektiven Einschätzungen vorgenommen wird.“

Vorgehend ArbG Berlin: 28.09.2007 - 91 Ca 2742/07, Urteil
LAG Berlin-Brandenburg: 12.06.2008 – 14 Sa 2187/07, Urteil

BAG, Urteil vom 22.01.2009 - 8 AZR 906/07
Altersdiskriminierung – Entschädigung – Versetzung

Leitsätze:

1. Ein Anspruch des Arbeitnehmers nach § 15 Abs. 2 AGG gegen den Arbeitgeber auf Entschädigung wegen eines Nichtvermögensschadens aufgrund eines Verstoßes gegen das Benachteiligungsverbot setzt kein schuldhaftes Verhalten des Arbeitgebers voraus.

2. Voraussetzung für einen Entschädigungsanspruch nach § 15 Abs. 2 AGG ist nicht, dass der Arbeitnehmer in seinem allgemeinen Persönlichkeitsrecht verletzt worden ist. Bei einem Verstoß des Arbeitgebers gegen das Benachteiligungsverbot ist grundsätzlich das Entstehen eines immateriellen Schadens beim Arbeitnehmer anzunehmen, welcher zu einem Entschädigungsanspruch führt.

Das Verfahren hatte den sog. Stellenpool zum Gegenstand, den das Land Berlin mit dem Stellenpoolgesetz vom 09.12.2003 als Landesbehörde errichtet hatte und zu dieser Landesbeschäftigte versetzt werden, die von ihrer Dienst- oder Personalstelle dem Personalüberhang zugeordnet worden waren. Die Auswahl der zuzuordnenden Beschäftigten erfolgte aufgrund einer Verwaltungsvorschrift anhand eines Punkteschemas.

Für die in einem Eigenbetrieb zusammengefassten Kindertagesstätten war die Auswahl auf Erzieherinnen beschränkt, welche am 01.10.2006 das 40. Lebensjahr vollendet hatten. Die Klägerin, die zu diesem Stichtag älter als 40 Jahre war, wurde dem Personalüberhang zugeordnet und ab 01.01.2007 zum Stellenpool versetzt. Wegen einer unzulässigen Benachteiligung aufgrund ihres Alters beanspruchte sie ein angemessenes Schmerzensgeld. Das LAG Berlin-Brandenburg hat das beklagte Land am 05.12.2007 zu einer Entschädigung i. H. v. 1000 Euro wegen Altersdiskriminierung verurteilt (24 Sa 1684/07). Das BAG hat die Revision am 22.01.2009 zurückgewiesen.

Nach Auffassung des BAG hat das beklagte Land nichts dargelegt, was die unterschiedliche Behandlung der Klägerin wegen ihres Alters rechtfertigt. Allein die Berufung auf das Erfordernis der Herstellung einer ausgewogenen Personalstruktur genügte dazu nicht. Das beklagte Land hätte nach Auffassung des BAG vielmehr konkret darlegen müssen, wie diese Personalstruktur aussehen sollte, warum sie erforderlich war und wie sie aufgrund der vorgenommenen Personalauswahl hätte erreicht werden sollen.

Vorgehend ArbG Berlin: 25.04.2007 - 86 Ca 23363/06, Urteil
LAG Berlin-Brandenburg: 19.09.2007 - 15 Sa 1144/07, Urteil

1.5.6 Öffentlicher Dienst- Altersgrenzen für den Zugang zur Berufstätigkeit

OVG Niedersachsen, Urteil vom 29.10.2019 – 5 LB 148/18

Altersgrenze bei Einstellung in das Beamtenverhältnis auf Probe – Fortsetzungsfeststellungsklage wegen beabsichtigter Amtshaftung- oder Schadensersatzansprüche – Zeitpunkt der mündlichen Verhandlung

Leitsätze:

1. Für die Frage, ob ein Anspruch auf Einstellung in das Beamtenverhältnis auf Probe bzw. ein Anspruch auf diesbezügliche Neubescheidung unter Beachtung der Rechtsauffassung des Gerichts besteht, ist regelmäßig das materielle Recht im Zeitpunkt der letzten mündlichen Verhandlung in der Tatsacheninstanz maßgeblich, sofern das neue, zum Zeitpunkt der gerichtlichen Entscheidung geltende Recht nichts anderes bestimmt.

2. Die mit Wirkung vom 01.01.2019 erfolgten Gesetzesänderungen, mit denen Einstellungshöchstaltersgrenzen ausdrücklich in das Niedersächsische Beamtengesetz aufgenommen (§ 18 Abs. 2 und Abs. 3 NBG n. F. (juris: BG ND 2009)) und diesbezügliche Ausnahmen im Verordnungswege ermöglicht worden sind (§ 25 Nr. 8 NBG (juris: BG ND 2009), genügen den formellen und materiellen Anforderungen, die das Bundesverfassungsgericht in seinem Beschluss vom 21.04.2015 (- 2 BvR 1322/12 u. a. -, juris) aufgestellt hat, und sind auch unionsrechtskonform.

„(…) Dementsprechend sind mit der Vorschrift des § 18 Abs. 2 und Abs. 3 NBG n. F. Einstellungshöchstaltersgrenzen in Bezug auf das Beamtenverhältnis auf Widerruf (= vor Vollendung des 40. bzw. bei schwerbehinderten Menschen vor Vollendung des 45. Lebensjahres) und in Bezug auf das Beamtenverhältnis auf Probe (= vor Vollendung des 45. bzw. bei schwerbehinderten Menschen vor Vollendung des 49. Lebensjahres) durch den parlamentarischen Gesetzgeber festgeschrieben worden. (…) Die in § 18 Abs. 2 und Abs. 3 NBG n. F. normierten Einstellungshöchstaltersgrenzen stehen auch mit der Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27.11.2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf (ABl. L 303 S. 16) und dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) vom 14.08.2006 (BGBl. I S. 1897), welches zur Umsetzung der Richtlinie ergangen ist (BVerwG, Urteil vom 20.09.2018, a. a. O., Rn. 46), im Einklang. Beamtenrechtliche Einstellungshöchstaltersgrenzen stellen zwar eine Ungleichbehandlung wegen des Alters im Sinne der oben genannten Richtlinie (BVerfG, Beschluss vom 21.04.2015, a. a. O., Rn. 62) bzw. im Sinne des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (BVerwG, Urteil vom 20.09.2018, a. a. O., Rn. 46; Nds. OVG, Urteil vom 01.04.2014, a. a. O., Rn. 45) dar.

Das Interesse des Dienstherrn an einem ausgewogenen Verhältnis von Lebensarbeitszeit und Ruhestandszeit des Beamten ist indes als ein legitimes Ziel im Sinne des § 10 Satz 1 AGG bzw. im Sinne der Richtlinie anzusehen (vgl. BVerwG, Urteil vom 20.9.2018, a. a. O., Rn. 48; Nds. OVG, Urteil vom 01.04.2014, a. a. O., Rn. 46f. [zu den Einstellungshöchstaltersregelungen nach altem Recht]).“

Vorgehend VG Hannover: 17.11.2017 - 2 A 2282/17, Urteil

OVG Nordrhein-Westfalen, Beschluss vom 14.03.2019 – 6 A 1576/16
Einstellungshöchstaltersgrenze für Hochschullehrer - Neubescheidungsanspruch

Leitsätze:

1. Erfolgreiche Berufung eines Hochschullehrers, dessen Klage auf die Neubescheidung seines Antrags auf Übernahme in das Beamtenverhältnis gerichtet ist.

2. (…)

3. Die Regelung einer Höchstaltersgrenze für die Übernahme von Hochschullehrern in das Beamtenverhältnis durch § 39a Abs. 1 HG NRW 2016 ist mit Verfassungs- und Unionsrecht vereinbar.

4. (…)

5. § 39 Abs. 7 HG NRW 2014 genügte den dem Beschluss des Bundesverfassungsgerichts vom 21.04.2015 - 2 BvR 1322/12, 2 BvR 1989/12 – zu entnehmenden Anforderungen nicht. Die Regelung einer Höchstaltersgrenze für die Übernahme von Hochschullehrern in das Beamtenverhältnis durch § 7 Abs. 5 HWFVO 2014 war daher mangels verfassungsgemäßer Ermächtigungsgrundlage unwirksam.

Vorgehend VG Köln: 25.05.2016 - 3 K 3343/15, Urteil

OVG Nordrhein-Westfalen, Urteil vom 12.10.2018 – 6 A 384/16
Einstellungshöchstaltersgrenze - Übernahme in das Beamtenverhältnis eines Professors auf Lebenszeit - Neubescheidungsanspruch aufgrund von Verzögerung des beruflichen Werdegangs

Leitsatz:

Gemäß § 39a Abs. 1 HG NRW 2016 darf als Hochschullehrerin oder Hochschullehrer in ein Beamtenverhältnis eingestellt oder übernommen werden, wer das 50. Lebensjahr noch nicht vollendet hat. Diese Voraussetzungen erfüllte der Kläger nicht.

Die unterschiedliche Behandlung wegen des Alters sei gerechtfertigt. Das Interesse des Dienstherrn an einer angemessenen Beschäftigungszeit vor dem Eintritt in den Ruhestand, dass der Höchstaltersgrenze zugrunde liegt, stelle ein legitimes Ziel dar. Einstellungshöchstaltersgrenzen dienen der Schaffung eines ausgewogenen zeitlichen Verhältnisses zwischen Lebensdienstzeit und Ruhestandszeit. Dem liege der Gedanke zugrunde, dass sich die Alimentation des Beamten im Ruhestand nur rechtfertige, wenn dessen Arbeitskraft dem Dienstherrn zuvor über einen längeren Zeitraum zur Verfügung gestanden habe.

Der Kläger habe aber einen Anspruch auf erneute Entscheidung über ein ausnahmsweises Absehen von der Einstellungshöchstaltersgrenze gemäß § 39a Abs. 5 Satz 1 Nr. 2 HG NRW 2016. Danach können Ausnahmen von der Höchstaltersgrenze zugelassen werden, wenn sich nachweislich der berufliche Werdegang aus von dem Bewerber nicht zu vertretenden Gründen in einem Maß verzögert hat, welches die Anwendung der Höchstaltersgrenze unbillig erscheinen ließe.

Vorgehend VG Düsseldorf: 15.01.2016 - 13 K 3108/15, Urteil

BVerwG, Urteil vom 20.09.2018 – 2 A 9/17
Einstellungshöchstaltersgrenze für Bundesbeamte

Leitsatz:

Die in § 48 BHO 2017 geregelte allgemeine Einstellungshöchstaltersgrenze von 50 Jahren für Bundesbeamte unterliegt weder verfassungs- noch unionsrechtlichen Bedenken.

Vgl. auch: OVG Lüneburg: 24.07.2015 – 5 LA 194/14, Beschluss

LAG Niedersachsen, Urteil vom 01.08.2018 – 17 Sa 1302/17
Altersdiskriminierung – Bewerbungsverfahren - Altersgrenzenregelung

Leitsatz:

Der Arbeitgeber, für den eine zulässige tarifliche Altersgrenzenregelung (hier: § 33 Abs. 1 a TVöD) gilt, verstößt gegen das Verbot der Altersdiskriminierung nach § 7 Abs. 1 AGG, § 1 AGG, wenn er die Bewerbung eines Altersrentners um eine ausgeschriebene Stelle unter Hinweis auf dessen Rentnerstatus bereits im Bewerbungsverfahren zurückweist. Die mit der Altersgrenze verbundene unmittelbare Benachteiligung des Bewerbers wegen des Alters ist nicht durch § 10 Satz 3 Nr. 5 AGG gerechtfertigt.

Vorgehend ArbG Osnabrück: 07.11.2017 - 3 Ca 252/17, Urteil

VG Freiburg, Urteil vom 21.11.2017 - 3 K 4215/16
Kein Verstoß gegen das AGG - Einstellungshöchstalter für den Polizeidienst in Baden-Württemberg

Leitsatz:

Das Verwaltungsgericht Freiburg hat die Klage eines 1986 geborenen Mannes abgewiesen, der eine Anstellung in den Vorbereitungsdienst für den mittleren Polizeivollzugsdienst Baden-Württemberg begehrte. Unter anderem hatte der Kläger geltend gemacht, dass die Höchstaltersgrenze von 31 Jahren für die Einstellung in den mittleren Polizeivollzugsdienst Baden-Württembergs gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) verstoßen würde.

Das Gericht bewertete die Altersgrenze als rechtskonform, da Einstellungsaltersgrenzen im Hinblick auf die beruflichen Anforderungen des Polizeidienstes angemessen und erforderlich seien.

Vgl. auch: VG Freiburg: 27.04.2015 – 3 K 862/15, Beschluss
VG Freiburg: 03.05.2013 – 3 K 684/13, Beschluss

OVG Münster, Beschluss vom 09.08.2017 – 6 B 856/17
Zulässigkeit der Höchstaltersgrenze für die Zulassung zur Ausbildung für den Laufbahnabschnitt III des Polizeivollzugsdienstes in Nordrhein-Westfalen

Leitsatz:

Die in § 109 Abs. 2a LBG NRW parlamentarisch festgelegte Höchstaltersgrenze von 40 Jahren für die Zulassung zur Ausbildung für den Laufbahnabschnitt III des Polizeivollzugsdienstes verstößt weder gegen Art. 33 Abs. 2 GG noch gegen die EU-Richtlinie 2000/78/EG vom 27.11.2000 noch gegen § 1 AGG.

Vorgehend VG Gelsenkirchen: 18.07.2017 – 1 L 1984/17

VG Düsseldorf, Urteil vom 22.11.2016 - 2 K 4555/16
Ausnahmen von der Höchstaltersgrenze - Übernahme eines angestellten Lehrers in das Beamtenverhältnis auf Probe

Leitsatz:

Das VG hat festgestellt, dass Ausnahmen von dem Höchstalter für die Einstellung in das Beamtenverhältnis auf Probe dann vorliegen, wenn sich nachweislich der berufliche Werdegang aus von dem Bewerber nicht zu vertretenden Gründen in einem Maß verzögert hat, welches die Anwendung der Höchstaltersgrenze unbillig erschienen ließe. Ein solcher Fall liegt vor, wenn ein Antrag auf Übernahme in das Beamtenverhältnis auf Probe rechtswidrig unter Hinweis auf die von Anfang an unwirksame, Höchstaltersgrenze alten Rechts abgelehnt wurde, der Bewerber hiergegen Rechtsmittel eingelegt hat und zwischenzeitlich die neue Höchstaltersgrenze überschritten ist. Ein solcher Fall liegt nach Auffassung des Gerichts aber nicht vor, wenn die Überalterung nicht während eines anhängigen Rechtsmittelverfahrens eingetreten ist, sondern die vorherigen Verbeamtungsanträge bestandskräftig abgelehnt wurden.

BVerwG, Urteil vom 11.10.2016 - 2 C 11.15
Verfassungsmäßigkeit der Einstellungsaltersgrenze für Beamte in Nordrhein-Westfalen

Leitsatz:

Das Bundesverwaltungsgericht hat entschieden, dass die seit Januar 2016 geltende Neuregelung des Landes NRW, wonach die Ernennung zum Beamten grundsätzlich nur vor Vollendung des 42. Lebensjahres erfolgen kann, weder gegen das Grundgesetz noch gegen Unionsrecht verstößt.

Die Neuregelung stelle zwar einen Eingriff in die Grundrechte des Bewerbers aus Art. 33 Abs. 2 GG und Art. 12 Abs. 1 GG dar. Sie sei aber vor dem Hintergrund des beamtenrechtlichen Lebenszeitprinzips gerechtfertigt, wonach der Dienstherr ein berechtigtes Interesse an einem angemessenen Verhältnis zwischen Lebensdienstzeit und Ruhestandszeit hat. Daher liege auch kein Verstoß gegen die Gleichbehandlungsrahmenrichtlinie (RL 2000/78/EG) vor.

Vorgehend VG Gelsenkirchen: 10.11.2011 - 1 K 5181/09, Urteil
Vgl. auch OVG Nordrhein-Westfalen: 21.01.2019 – 6 A 1464/18, Beschluss
OVG Nordrhein-Westfalen: 05.11.2017 – 6 A 2520/16, Beschluss
OVG Nordrhein-Westfalen: 31.07.2017 – 6 A 1189/16, Beschluss
LAG Köln: 02.06.2017 – 4 Sa 956/16, Urteil

OVG Lüneburg, Urteil vom 01.04.2014 – 5 LB 279/13
Höchstaltersgrenze bei Beamtenverhältnis auf Probe – Berücksichtigung von Kinderbetreuungszeit

Leitsatz:

Erhöhung der allgemeinen Höchstaltersgrenze wegen Zeiten der Kinderbetreuung (hier bejaht; kinderbetreuungsbedingte Verzögerung des Studienabschlusses).

Vorgehend VG Hannover: 15.05.2013 – 13 A 3439/11, Urteil

OVG Lüneburg, Urteil vom 01.04.2014 – 5 LB 80/13
Höchstaltersgrenze bei Beamtenverhältnis auf Probe – keine Anrechenbarkeit von Kinderbetreuungszeit wegen mangelnder Kausalität zwischen Kinderbetreuungszeit und verzögerter Bewerbung

Leitsätze:

1. Eine Beschränkung des § 16 Abs. 1 Satz 3 NLVO auf Kinderbetreuungszeiten nach Abschluss des Studiums oder jedenfalls während der Studienzeit ergibt sich weder aus der Entstehungsgeschichte der Vorschrift noch aus deren Wortlaut oder Sinn und Zweck.

2. Dementsprechend können auch vor dem Studienbeginn liegende Kinderbetreuungszeiten im Grundsatz als Ursache für eine Bewerbung um Einstellung in den Vorbereitungsdienst nach Vollendung des 40. Lebensjahres in Betracht kommen.

3. Eine Kausalität wäre allerdings in der letztgenannten Fallkonstellation gleichwohl zu verneinen, wenn die Kinderbetreuungszeit vor dem Entschluss gelegen hätte, die Lehrerlaufbahn einzuschlagen.

4. Denn wenn jemand erst nach Beendigung der Kinderbetreuungszeit den ernstlichen Entschluss fasst, ein Lehramtsstudium zu absolvieren etwa, weil dieser Beruf als gut mit der Betreuung einer Familie vereinbar angesehen wird und sodann eine Bewerbung um Einstellung in den Vorbereitungsdienst vor Vollendung des 40. Lebensjahres nicht möglich ist, so hat nicht der Umstand der Kinderbetreuung zur Überschreitung der allgemeinen Höchstaltersgrenze geführt, sondern der späte Entschluss, den Lehrerberuf zu ergreifen.

5. Umstände, die zeitlich vor der Zeit der Kinderbetreuung liegen, sind schon generell nicht geeignet, die Kausalität einer Kinderbetreuung für die verzögerte Bewerbung um Einstellung in den Vorbereitungsdienst in Frage zu stellen.

Vorgehend VG Hannover: 16.12.2011 – 13 A 2095/11, Urteil
Vgl. auch OVG Lüneburg: 01.04.2014 – 5 LB 278/13, Urteil

VGH Baden- Württemberg, Beschluss vom 18.03.2014 – 4 S 509/14
Höchstaltersgrenze bei Beamtenverhältnis auf Probe – Berücksichtigung von Pflegezeit

Leitsatz:

Die Erhöhung der Altersgrenze wegen eines Pflegefalls nach § 48 Abs. 1 Satz 2 LHO setzt voraus, dass durch die Pflegezeit eine Verzögerung bei der Einstellung oder Versetzung in das Beamten- oder Richterverhältnis eingetreten ist.

Vorgehend VG Freiburg: 10.10.2012 – 5 K 519/12, Beschluss

BVerfG, Beschluss vom 26.08.2013 – 2 BvR 441/13
Vereinbarkeit einer Höchstaltersgrenze für Wählbarkeit zu hauptberuflichen kommunalen Ämtern mit Grundrechten, der EU-Richtlinie 2000/78/EG und dem AGG

Leitsatz:

„Soweit der Beschwerdeführer die Verletzung des Grundsatzes der Allgemeinheit der Wahl mit Blick auf seine Wählbarkeit zum kommunalen Hauptamt eines Landrats in Bayern rügt, kann er kein im Verfahren der Verfassungsbeschwerde vor dem Bundesverfassungsgericht rügefähiges Grundrecht geltend machen (Art. 93 Abs. 1 Nr. 4a GG, § 90 Abs. 1 BVerfGG). (…)

Das Bundesverfassungsgericht hat im Jahr 1997 entschieden, dass der Gesetzgeber die Einführung einer Wählbarkeitsgrenze, die Personen von der Wahl zum hauptamtlichen Bürgermeister typisierend ausschließt, wenn sie das 65. Lebensjahr bereits vollendet haben, ohne Verstoß gegen Art. 3 Abs. 1 GG - seinerzeit geprüft unter dem Aspekt des Grundsatzes der Allgemeinheit der Wahl als Anwendungsfall des allgemeinen Gleichheitssatzes - und Art. 12 Abs. 1 GG als zur Erreichung des dargestellten gesetzgeberischen Anliegens geeignetes und erforderliches Mittel ansehen durfte, das auch die Grenzen der Verhältnismäßigkeit und Zumutbarkeit wahrt. Es entspreche der Lebenserfahrung, dass die Gefahr einer Beeinträchtigung der Leistungsfähigkeit auch heute noch mit zunehmendem Alter größer werde. (…)

Zu einer abweichenden verfassungsrechtlichen Beurteilung geben aber auch weder die Schaffung eines differenzierten Regelungsregimes zum Schutz vor Altersdiskriminierung mit der Richtlinie 2000/78/EG und dem zu ihrer Umsetzung erlassenen Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz noch Aspekte der steigenden Lebenserwartung in Deutschland Anlass.“

Vgl. auch OVG Lüneburg: 10.01.2012 – 5 LB 9/10, Urteil

BVerwG, Urteil vom 26.09.2012 – 2 C 74.10
Mindestaltersregelung für die Zulassung zum Verwendungsaufstieg - Verstoß gegen Art. 33 Abs. 2 GG

Leitsätze:

1. Der Leistungsgrundsatz des Art. 33 Abs. 2 GG beansprucht Geltung bereits für den Zugang zu einer Ausbildung, deren erfolgreicher Abschluss (erst) die Voraussetzung für die Zulassung zu einem Laufbahnaufstieg ist.

2. Es verstößt gegen Art. 33 Abs. 2 GG, Aufstiegsmöglichkeiten zur Laufbahn des gehobenen Dienstes von einem Mindestalter von 40 Jahren oder einer Mindestverweildauer von zwölf Jahren in dem Verwaltungszweig abhängig zu machen.

„Der Begriff der fachlichen Leistung im Sinne von Art. 33 Abs. 2 GG zielt auf die Arbeitsergebnisse des Beamten bei Wahrnehmung seiner dienstlichen Aufgaben, auf Fachwissen und Fachkönnen ab. Mit dem Begriff der Befähigung werden die allgemein für die dienstliche Verwendung bedeutsamen Eigenschaften wie Begabung, Allgemeinwissen, Lebenserfahrung und allgemeine Ausbildung umschrieben. Der Begriff der Eignung im engeren Sinne erfasst Persönlichkeit und charakterliche Eigenschaften. Nur solche Merkmale weisen den von Art. 33 Abs. 2 GG geforderten Leistungsbezug auf, die darüber Aufschluss geben können, in welchem Maße der Beamte den Anforderungen seines Amtes genügt und sich in einem höheren Amt voraussichtlich bewähren wird. Die Gewichtung der einzelnen Gesichtspunkte obliegt der - gerichtlich nur eingeschränkt nachprüfbaren - Beurteilung des Dienstherrn (stRspr, vgl. Urteil vom 28.10.2004 a.a.O. S. 150 f.).“

Vorgehend VG Saarlouis: 11.08.2009 - 2 K 1920/08, Urteil
OVG Saarland:29.09.2010 – 1 A 156/10, Urteil
Vgl. auch BVerwG: 26.09.2012 – 2 C 75.10, Urteil

LAG Köln, Urteil vom 27.06.2012 – 9 Sa 20/12
Stellenbesetzung unter Berücksichtigung der tariflichen Altersgrenzenregelung

Leitsätze:

1. Die tarifliche Altersgrenzenregelung nach § 33 Abs. 1 TVöD – K ist rechtswirksam und steht insbesondere auch mit Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78/EG in Einklang (Anschluss an BAG, Urteil vom 08.12.2010 - 7 AZR 438/09). Gegenteiliges ergibt sich nicht aus den Entscheidungen des EuGH vom 21.07.2011 und 13.09.2011 – C 447/09.

2. Der öffentliche Arbeitgeber handelt im Rahmen des ihm zustehenden Einschätzungsspielraums, wenn er in dem Anforderungsprofil für die ausgeschriebene Stelle eines Leiters einer Ergotherapieschule eine Ausbildung als staatlich anerkannter Ergotherapeut voraussetzt. Dies gilt auch gegenüber dem aufgrund Erreichens der tariflichen Altersgrenze ausgeschiedenen bisherigen Stelleninhaber, wenn er sich auf die ausgeschriebene Stelle bewirbt.

3. Der öffentliche Arbeitgeber darf bei der Besetzung der ausgeschriebenen Stelle die mit der tariflichen Altersgrenzenregelung zulässigerweise verfolgten sozialpolitischen Ziele berücksichtigen, im Interesse einer Verteilung der Beschäftigung zwischen den Generationen die berufliche Eingliederung jüngerer Arbeitnehmer zu fördern und ihnen Aufstiegschancen zu geben.

Nachgehend BAG: 29.10.2012 – 7 AZN 2252/12, sonstige Erledigung: Rücknahme

BVerwG, Urteil vom 23.02.2012 – 2 C 76/10
Höchstaltersgrenze - Verbeamtung von Lehrern in NRW

Leitsätze:

1. Ein Verpflichtungs- oder Neubescheidungsbegehren ist nach dem im Zeitpunkt der gerichtlichen Entscheidung geltenden materiellen Recht zu beurteilen. Dies gilt auch dann, wenn die Ablehnung des Begehrens durch die Verwaltung nach dem früheren Recht rechtswidrig war und nunmehr bei Anwendung neuen Rechts rechtmäßig ist.

2. Die Rechtswirksamkeit einer Höchstaltersgrenze für den Zugang zum Beamtenverhältnis setzt voraus, dass ihrer Festlegung ein angemessener Ausgleich zwischen der durch Art. 33 Abs. 2 GG geschützten Zugangschance nach unmittelbar leistungsbezogenen Kriterien und dem in Art. 33 Abs. 5 GG angelegten Interesse des Dienstherrn an einer langen Lebensdienstzeit zugrunde liegt (wie Urt. v. 19.02.2009 - BVerwG 2 C 18.07 - BVerwGE 133, 143 = Buchholz 237.7 § 15 NWLBG Nr. 6).

3. Die Höchstaltersgrenze des vollendeten 40. Lebensjahres für Lehrer ist mit Art. 33 Abs. 2 GG und der Richtlinie 2000/78/EG vereinbar, da sie bei anerkannten, insbesondere familiären und gemeinnützigen Verzögerungsgründen in angemessenem Umfang überschritten werden darf.

Vorgehend VG Gelsenkirchen: 10.11.2010 – 4491/09, Urteil

BVerwG, Beschluss vom 20.02.2012 – 2 B 136/11
Altersgrenze für Einsatzbeamte im SEK – Nachweis der Zulässigkeit

Leitsatz:

„Nach der Rechtsprechung des EuGH ist bei einer Ungleichbehandlung wegen des Alters, die bereits nach Art. 4 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78/EG (RL) gerechtfertigt ist, nicht mehr zu prüfen, ob sie auch im Hinblick auf Art. 6 Abs. 1 RL gerechtfertigt sein könnte. Liegen die Voraussetzungen des Art. 4 Abs. 1 RL vor, steht fest, dass die Ungleichbehandlung wegen des Alters unionsrechtlich zulässig ist (…). Dies muss wegen des Anwendungsvorrangs des Unionsrechts (...) auch für das Verhältnis von § 8 Abs. 1 und § 10 AGG gelten, durch die der Gesetzgeber Art. 4 Abs. 1 und Art. 6 Abs. 1 RL inhaltsgleich in das deutsche Recht umgesetzt hat. (…)

Nach dieser Rechtsprechung stellt eine Altersgrenze für Berufszugang oder Berufsausübung eine Ungleichbehandlung wegen des Alters im Sinne von Art. 1, Art. 2 Abs. 1 und 2 Buchst. a RL (§ 7 i.V.m. § 1, § 3 Abs. 1 Satz 1 AGG) dar. Ihre Zulässigkeit nach Art. 4 Abs. 1 RL (§ 8 Abs. 1 AGG) setzt voraus, dass durch das Lebensalter eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung erfasst wird. Dies ist der Fall, wenn die Berufsausübung das Vorhandensein besonderer körperlicher Fähigkeiten erfordert und diese Fähigkeiten altersabhängig sind.

(…) Der nach Art. 4 Abs. 1 RL erforderliche rechtmäßige Zweck für die Ungleichbehandlung liegt vor, wenn dadurch die Einsatzbereitschaft und das ordnungsgemäße Funktionieren eines Notfalldienstes gewährleistet werden soll (…). Schließlich muss die Ungleichbehandlung angemessen, d.h. bei Abwägung der widerstreitenden öffentlichen und privaten Interessen verhältnismäßig sein. Bei der Wahl der Maßnahme zur Verfolgung des rechtmäßigen Zwecks ist den Mitgliedstaaten ein weiter Ermessensspielraum eröffnet. (…)

Danach gelten auch für Sachaufklärung und Beweiswürdigung im Bereich der Zulässigkeitsvoraussetzungen nach § 8 Abs. 1 (Art. 4 Abs. 1 RL) und § 10 AGG (Art. 6 Abs. 1 RL) die allgemeinen verwaltungsprozessrechtlichen Regeln der §§ 86 und 108 VwGO. Die Verwaltungsgerichte haben nach erschöpfender Sachaufklärung nach den Regeln der freien Beweiswürdigung gemäß § 108 Abs. 1 Satz 1 VwGO zu entscheiden, ob die Zulässigkeit einer altersbedingten Ungleichbehandlung nachgewiesen ist. Dabei sind ihnen keine generellen Maßstäbe für den Aussage- und Beweiswert der einzelnen zum Prozessstoff gehörenden Beweismittel, Erklärungen und Indizien vorgegeben. Insbesondere besteht keine Rangordnung der Beweismittel; diese sind grundsätzlich gleichwertig.“

Vorgehend OVG Berlin-Brandenburg: 18.08.2011 – 4 B 20.10, Urteil

VGH Baden-Württemberg, Urteil vom 31.05.2011 – 4 S 187/10
Übernahme in das Beamtenverhältnis – gesundheitliche Eignung - Adipositas - Höchstaltersgrenze

Leitsatz:

„Deshalb ist hier hinsichtlich der gesundheitlichen Eignung der Klägerin auf den Zeitpunkt der Widerspruchsentscheidung, hinsichtlich der Altersgrenze auf den Zeitpunkt der mündlichen Verhandlung vor dem Senat abzustellen. (…)

Zu dem Merkmal der Eignung gehört auch die gesundheitliche Eignung eines Beamtenbewerbers im Hinblick auf das von ihm angestrebte Amt. Die gesundheitliche Eignung setzt voraus, dass die Möglichkeit künftiger Erkrankungen und des Eintritts dauernder Dienstunfähigkeit vor Erreichen der Altersgrenze mit einem hohen Grad an Wahrscheinlichkeit ausgeschlossen werden kann. Diesbezüglich hat der Dienstherr eine Prognoseentscheidung zu treffen (BVerwG, Urteil vom 25.02.1993 - 2 C 27.90 -, BVerwGE 92, 147, und Urteil vom 18.07.2001 - 2 A 5.00 -, ZBR 2002, 184). Eine solche Risikoprognose kann sich dabei sowohl auf bei dem Bewerber bestehende oder vergangene Erkrankungen - insbesondere solche chronischer oder periodisch wiederkehrender Art - stützen als auch anhand von Risikofaktoren - z.B. Übergewicht oder erhöhten Blutfettwerten - getroffen werden (OVG Nordrhein-Westfalen, Beschluss vom 16.05.2011 - 1 B 477/11 -, Juris). (…)

Das aufgestellte Erfordernis des Vorliegens weiterer Risikofaktoren ist im Übrigen auch deshalb plausibel, weil der BMI der Klägerin im unteren Bereich einer Adipositas 1. Grades liegt und es eine allgemeine Auffassung in dem Sinne, dass allein ein BMI von knapp über 30 kg/m2 mit einem erhöhten kardiovaskulären Risiko einhergeht, nicht existiert (…). Der Beklagte hätte in jedem Fall alle Umstände des Einzelfalls zu berücksichtigen gehabt (…); denn eine typisierende, allein auf Durchschnittswerte abstellende Betrachtung kann vor Art. 33 Abs. 2 GG keinen Bestand haben. (…)

Die gesetzliche Altersgrenze des § 48 LHO ist mit höherrangigem Recht vereinbar. (…)

Die Bestimmung einer Altersgrenze für die Übernahme in ein öffentliches Amt bedarf einer gesetzlichen Grundlage. Die Abwägung der beiden gegenläufigen verfassungsrechtlich geschützten Belange, wie sie in der Festsetzung von Altersgrenzen zum Ausdruck kommt, darf nicht der Verwaltungspraxis überlassen werden. (…)

Eine Altersgrenze für die Einstellung bedeutet eine unmittelbare Ungleichbehandlung aufgrund des Alters im Sinne des § 3 Abs. 1 Satz 1 AGG, die jedoch nach § 10 AGG gerechtfertigt sein kann.“

Vorgehend VG Stuttgart: 07.12.2009 – 6 K 4398/08, Urteil
Nachgehend BVerwG: 20.10.2011 - 2 B 119.11, Beschluss

OVG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 31.05.2011 – 2 A 10068/11
Zulässigkeit der Höchstaltersgrenze von 45. Lebensjahren für die Übernahme ins Beamtenverhältnis in Rheinland-Pfalz

Leitsätze:

1. Die Übernahme in das Beamtenverhältnis kann im Interesse eines angemessenen Verhältnisses zwischen Arbeitsleistung und beamtenrechtlichen Versorgungsansprüchen davon abhängig gemacht werden, dass der Bewerber das 45. Lebensjahr noch nicht vollendet hat. Insbesondere liegt hierin kein Verstoß gegen das Verbot einer Diskriminierung wegen des Alters vor.

2. Voraussetzung einer Anhebung der Höchstaltersgrenze wegen Zeiten der Kinderbetreuung ist, dass sich die Berufung in das Beamtenverhältnis ausschließlich deshalb und nicht aufgrund einer anderweitigen Berufstätigkeit verzögert hat.

3. Beamte haben nach Vollendung des 45. Lebensjahres auch dann keinen Anspruch auf Übernahme in das Beamtenverhältnis, wenn sie einen Antrag hierauf nach dem Urteil des Bundesverwaltungsgerichtes vom 19. 02.2009 (2 C 18.07, BVerwGE 133, 143) und vor Inkrafttreten von § 19 Abs. 1 LBG n. F, § 2a SchulLbVO gestellt haben.

Vorgehend VG Neustadt: 16.11.2010 – 6 K 842/10, Urteil
Nachgehend BVerwG: 28.03.2012 – 2 B 102/11, Beschluss

LAG Hamm, Urteil vom 26.02.2009 – 17 Sa 923/08
Altersdiskriminierung – befristeter Arbeitsvertrag

Leitsatz:

„Das beklagte Land hat das Benachteiligungsverbot des § 7 Abs. 1 AGG verletzt. Es hat die Klägerin ausweislich des Schreibens vom 27.09.2007 nur deshalb bei der Vergabe eines weiteren befristeten Arbeitsvertrages nicht berücksichtigt, weil sie das Höchstalter von 33 Jahren zur Verbeamtung überschritten hat. Damit hat es sie wegen des in § 1 AGG genannten Merkmals des Alters weniger günstig behandelt, als es Bewerber jüngeren Alters behandelt hat oder behandelt hätte. Die Klägerin ist wegen ihres Alters von damals 40 Jahren unmittelbar im Sinne des § 3 Abs. 1 AGG benachteiligt werden. (…)

§ 15 Abs. 6 AGG schließt die Naturalrestitution aus, soweit sie sich nicht aus anderen Vorschriften ergibt, und verweist den benachteiligten Menschen auf Schadensersatz in Geld. (…)

Schon aus Präventionsgründen ist es geboten, das beklagte Land durch eine empfindliche Entschädigung anzuhalten, die diskriminierende Praxis einzustellen und zukünftig nicht aus reinen Nützlichkeitserwägungen Entscheidungen zu treffen, deren diskriminierende Folgen bei gehöriger Sorgfalt vorausgesehen und vermieden werden können und müssen.“

Vorgehend ArbG Arnsberg: 29.04.202008 – 3 Ca 78/08, Urteil
Nachgehend BAG: 06.12.2010 - 7 AZR 238/09, sonstige Erledigung

LAG Hamm, Urteil vom 07.08.2008 - 11 Sa 284/08
Entschädigung - Höchstaltersgrenze - Öffentlicher Dienst

Leitsätze:

1. Der öffentliche Arbeitgeber schuldet eine Entschädigung nach § 15 Abs.2 AGG, wenn er eine Arbeitsstelle im allgemeinen Vollzugsdienst für einen Bewerberkreis "20 - 25 Jahre alt" ausschreibt und einen 28-jährigen Bewerber zurückweist, weil man aufgrund der geplanten späteren Übernahme in das Beamtenverhältnis an die in der Stellenausschreibung genannte Altersgrenze gebunden sei.

2. Die Benachteiligung des Bewerbers wegen seines Alters ist nicht nach § 10 Satz 3 Nr.3 AGG aus den Erwägungen zulässig, mit denen die Höchstaltersgrenze für die Übernahme in ein Beamtenverhältnis gerechtfertigt wird (Notwendigkeit einer angemessenen Beschäftigungszeit vor dem Eintritt in den Ruhestand mit Bezug der beamtenrechtlichen Versorgung):

a) Nach der Stellenausschreibung soll ein Arbeitsverhältnis und kein Beamtenverhältnis begründet werden. Das Arbeitsverhältnis eröffnet keinen Zugang zu einer beamtenrechtlichen Versorgung.

b) Die Absicht, der Begründung eines Arbeitsverhältnisses zu einem späteren Zeitpunkt (bei positiver Entwicklung) eine Übernahme in das Beamtenverhältnis folgen zu lassen, führt nicht dazu, dass die Ungleichbehandlung des Bewerbers objektiv und angemessen und durch ein legitimes Ziel i.S.v. § 10 AGG gerechtfertigt ist. Ein vorgeschaltetes Arbeitsverhältnis ist laufbahnrechtlich nicht Voraussetzung für die Zulassung zum Vorbereitungsdienst als Justizvollzugsobersekretäranwärter (Beamter auf Widerruf).

Vorgehend ArbG Bielefeld: 14.08.2007 - 2 Ca 542/07, Urteil
Nachgehend BAG: 17.12.2009 - 8 AZR 780/08, Urteil

VG Frankfurt, Urteil vom 21.04.2008 - 9 E 3856/07
Höchstaltersgrenze - Mittlerer feuerwehrtechnischer Dienst

Leitsätze:

1. § 3 Abs.1 Nr.1 FeuerwLVO, der das Höchstalter für die Einstellung in den mittleren feuerwehrtechnischen Dienst auf 30 Jahre festlegt, stellt eine unmittelbare Benachteiligung älterer Bewerber aufgrund ihres Alters i.S.v. § 7 Abs. 1, §§ 1, 3 Abs. 1 AGG bzw. Art. 1 i.V.m. Art. 2 Abs.1, Abs. 2 lit. a RL 2000/78/EG (EGRL 2000/78) dar, die jedenfalls im Falle eines im Zeitpunkt der Bewerbung 31 Jahre alten Bewerbers nicht durch § 10 AGG bzw. durch Art. 6 Abs. 1 RL 2000/78/EG (EGRL 2000/78) gerechtfertigt ist.

2. Das Ziel, durch § 3 Abs. 1 Nr. 1 FeuerwLVO eine ausgeglichene Altersstruktur herzustellen, stellt kein legitimes Ziel i. S. v. § 10 S. 1 AGG bzw. Art. 6 Abs. 1 RL 2000/78/EG (EGRL 2000/78) dar.

3. Das Ziel, ein ausgewogenes Verhältnis zwischen der Beschäftigungszeit und dem Anspruch auf Versorgung herzustellen, ist zwar legitim und mit der Vorgabe in § 10 S. 1 AGG bzw. Art. 6 Abs. 1 Unterabsatz 2 lit. c RL 2000/78/EG (EGRL 2000/78) vereinbar. Die in § 3 Abs. 1 Nr. 1 FeuerwLVO konkret festgesetzte Höchstaltersgrenze zur Einstellung von 30 Jahren ist aber als Mittel zur Herstellung eines angemessenen Verhältnisses zwischen aktiver Beschäftigungszeit und dem Anspruch auf Versorgung weder angemessen noch notwendig i.S.v. § 10 S. 2, 3 Nr. 3 AGG bzw. Art. 6 Abs. 1 Unterabsatz 2 lit. c RL 78/2000/EG (EGRL 2000/78).

4. Eine Mindestdienstzeit von mehr als 19,5 Jahren (§ 4 Abs.1 Nr. 1 i.V.m. § 14 Abs. 4 BeamtVG) ist nicht mehr angemessen und notwendig i. S. v. § 10 S. 2, 3 Nr. 3 AGG bzw. Art. 6 Abs. 1 Unterabsatz 2 RL 2000/78/EG (EGRL 2000/78), weil innerhalb dieser Zeit die Mindestversorgung regelmäßig durch tatsächliche Dienstleistung verdient wird.

5. Das Verschuldenserfordernis des § 15 Abs. 1 S. 2, Abs. 3 AGG ist schon wegen seiner Unvereinbarkeit mit Art. 17 RL 2000/78/EG (EGRL 2000/78) auf einen Entschädigungsanspruch aus § 15 Abs. 2 AGG nicht zu übertragen.

Der EuGH hat nunmehr entschieden, dass Art. 4 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78/EG zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf dahin auszulegen ist, dass er einer innerstaatlichen Regelung wie der im Ausgangsverfahren fraglichen, die das Höchstalter für die Einstellung in die Laufbahn des mittleren feuerwehrtechnischen Dienstes auf 30 Jahre festlegt, nicht entgegensteht: EuGH, Urteil vom 12.01.2010 - C-229/08.

1.5.7 Sozialplan

LAG Mecklenburg-Vorpommern, Urteil vom 08.12.2020 – 2 Sa 152/20
Sozialplan - Abfindung - Rente

Leitsätze:

1. Die in einem Sozialplan für den Verlust des Arbeitsplatzes vorgesehene Abfindung stellt kein zusätzliches Entgelt für in der Vergangenheit geleistete Dienste dar, sondern soll künftige wirtschaftliche Nachteile ausgleichen oder mildern.

2. Die Betriebsparteien verfügen bei der Einschätzung der zu erwartenden Nachteile über einen erheblichen Beurteilungsspielraum. Sie können - allerdings unter Beachtung des Normzwecks des § 112 Abs. 1 Satz 2 BetrVG - innerhalb eines weiten Spielraumes entscheiden, ob und in welchem Umfang sie die Nachteile einer Betriebsänderung für die betroffenen Mitarbeiter ausgleichen wollen.

3. Sieht ein Sozialplan für Arbeitnehmer, welche eine abschlagsfreie Rente erhalten können, keine Abfindung vor, bewirkt dies zwar eine unmittelbare Benachteiligung wegen des Alters i.S.v. § 3 Abs. 1 AGG, diese ist jedoch nach § 10 Satz 3 Nr. 6 i.V.m. § 10 Satz 2 AGG gerechtfertigt. Dies gilt ebenfalls im Verhältnis zu Arbeitnehmern, die wegen Arbeitslosigkeit oder Rentenabschlags eine pauschale Abfindung erhalten.

Vorgehend ArbG Stralsund: 28.05.2020 – 14 Ca 244/19, Urteil

BAG, Urteil vom 24.10.2019 – 2 AZR 101/18
Tarifvertrag - verkürzte Kündigungsfrist – Sozialplan

Leitsatz:

„Das Landesarbeitsgericht hat rechtsfehlerhaft angenommen, die Regelung der kurzen Kündigungsfrist von einem Monat zum Monatsende in § 15 Ziff. 1 Abs. 3 RTV-Technische Angestellte sei unwirksam. Die Regelung ist vielmehr wirksam und verstößt insbesondere nicht gegen Art. 3 Abs. 1 GG oder §§ 1, 7 AGG. (…)

Tatsachen, die bereits vor Schluss der letzten mündlichen Verhandlung in der Tatsacheninstanz entstanden sind und von einer Partei erst während des Revisionsverfahrens vorgetragen werden, können vom Revisionsgericht jedoch nicht berücksichtigt werden. (…)

Sollte der RTV-Technische Angestellte auf das Arbeitsverhältnis anwendbar sein, erwiese sich der Hauptantrag des Klägers als unbegründet, da die Regelung in § 15 Ziff. 1 Abs. 3 RTV-Technische Angestellte eine wirksame abweichende Regelung i.S.v. § 622 Abs. 4 BGB ist. Falls dieser Tarifvertrag zwischen den Parteien nicht gölte, könnte sich der Kläger mangels entgegenstehender Regelung i.S.v. § 622 Abs. 4 BGB auf die gesetzliche Kündigungsfrist von zwei Monaten zum Monatsende gemäß § 622 Abs. 2 Satz 1 Nr. 2 BGB a.F. berufen. (…)

In dem Fall, dass Haupt- und Hilfsantrag abgewiesen werden und die hinsichtlich des Hauptantrags eingelegte Berufung Erfolg hat, ist die Abweisung des Hilfsantrags ohne Weiteres gegenstandslos. (…)“

Vorgehend ArbG Hamburg: 01.06.2017 - 10 Ca 347/16, Urteil
LAG Hamburg: 11.01.2018 - 7 Sa 91/17, Urteil
Vgl. auch BAG: 24.10.2019 – 2 AZR 102/18, Urteil
BAG: 24.10.2019 – 2 AZR 168/18, Urteil

BAG, Beschluss vom 07.05.2019 – 1 ABR 54/17
Auf Einigungsstellenspruch beruhender Sozialplan - Sozialplananfechtung wegen Unterdotierung - vom Landesarbeitsgericht festgestellte Teil-unwirksamkeit des Spruchs

Leitfaden:

„Die Einigungsstelle hat vorliegend nicht ihr Regelungsermessen überschritten, indem sie in § 1 Abs. 2 des Sozialplans die rentennahen Arbeitnehmer - die personell der Gruppe der über 61-Jährigen nach § 4 Abs. 5 des Sozialplans entsprechen - vollständig von Abfindungsleistungen ausgenommen hat. Anders als vom Betriebsrat angenommen, verstößt der Ausschluss im Streitfall nicht gegen den betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz nach § 75 Abs. 1 BetrVG. (…)

Der in § 1 Abs. 2 des Sozialplans vorgesehene Ausschluss der Arbeitnehmer, die nach dem Ausscheiden oder einem möglichen Bezug von Arbeitslosengeld I eine gekürzte oder ungekürzte Altersrente in Anspruch nehmen können, von den Abfindungsleistungen bewirkt deren unmittelbare Benachteiligung wegen des Alters i.S.v. § 3 Abs. 1 AGG. (…) Die Benachteiligung wegen des Alters ist jedoch nach § 10 Satz 3 Nr. 6 i.V.m. § 10 Satz 2 AGG gerechtfertigt.“

BAG, Urteil vom 09.12.2014 – 1 AZR 102/13
Ausschluss von Abfindungsleistungen – Keine Altersdiskriminierung

Leitsatz:

In einem Sozialplan können Arbeitnehmer von Abfindungsleistungen ausgeschlossen werden, die nach dem Bezug von Arbeitslosengeld I rentenberechtigt sind und zuvor die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses an einem anderen Unternehmensstandort abgelehnt haben.

Vorgehend LAG Hamm: 29.08.2012 – 4 Sa 668/11, Urteil

LAG Nürnberg, Urteil vom 12.11.2014 – 2 Sa 317/14
Keine Altersdiskriminierung – Kappungsgrenze bei Sozialplanabfindung

Leitsatz:

Jedenfalls, wenn sich die Abfindung in einem Sozialplan nach Einkommen und Betriebszugehörigkeit bestimmt, stellt die Festlegung eines absoluten Höchstbetrages für eine Abfindung (sog. Kappungsgrenze) keine Benachteiligung wegen des Alters dar.

Vorgehend ArbG Nürnberg: 06.11.2013 – 7 Ca 2004/13, Urteil
Nachgehend BAG: 10.03.2015 – 1 AZN 1129/14, Beschluss

BAG, Urteil vom 26.03.2013 – 1 AZR 813/11
Altersdiskriminierung - Sozialplan - Unionsrechtsmäßigkeit

Leitsatz:

Die Betriebsparteien sind unionsrechtlich nicht gehalten, in einem Sozialplan für rentennahe Arbeitnehmer einen wirtschaftlichen Ausgleich vorzusehen, der mindestens die Hälfte der Abfindung rentenferner Arbeitnehmer beträgt.

Vorgehend LAG Düsseldorf: 16.09.2011 – 6 Sa 613/11, Urteil

LAG Düsseldorf, Urteil vom 06.07.2012 – 10 Sa 866/11
Zulässigkeit der Kürzung von Sozialplanabfindungen wegen Rentennähe

Leitsatz:

Zur Kürzung von Sozialplanabfindungen für sog. rentennahe Jahrgänge

Nach Auffassung des Gerichts ist eine Abfindungsregelung, die zwischen „rentennahen“ und „rentenfernen“ Jahrgängen differenziert, durch § 10 Satz 3 Nr. 6 AGG gedeckt. Sie verstoße auch nicht gegen die RL 2000/78 EG.

Vorgehend ArbG Düsseldorf: 13.05.2011 – 13 Ca 116/11, Urteil
Nachgehend BAG: 12.11.2013 - 1 AZR 740/12, sonstige Erledigung: Vergleich

LAG Düsseldorf, Urteil vom 14.06.2011 – 16 Sa 1712/10
Sozialplanabfindung bei Altersrente

Leitsatz:

Die Betriebsparteien können in Sozialplänen Arbeitnehmer, die im Anschluss an die Inanspruchnahme von Arbeitslosengeld ungekürzte Altersrente in Anspruch nehmen können, zumindest dann von den im Sozialplan vorgesehenen Abfindungsleistungen ausschließen, wenn ihnen ein - gegebenenfalls auch geringer - finanzieller Ausgleich zugebilligt wird. Hieran hat sich durch die Entscheidung des EuGH vom 12.10.2010 - C-499/08 - in Sachen Andersen nichts geändert. Die dort für eine gesetzliche Abfindungsregelung aufgestellten Grundsätze sind auf Sozialpläne nicht übertragbar. Ob ein vollständiger Ausschluss von Sozialplanleistungen zulässig ist, bleibt unentschieden.

Vorgehend ArbG Krefeld: 29.10.2010 – 2 Ca 852/10, Urteil
Nachgehend BAG vom 27.08.2013 – 1 AZR 617/11, sonstige Erledigung

BAG, Urteil vom 12.04.2011 - 1 AZR 743/09
Kein Verstoß gegen das AGG - Gestaffelter Alterszuschlag

Leitsatz:

Sieht ein Sozialplan vor, dass die Arbeitnehmer zusätzlich zu der sich nach der Dauer der Betriebszugehörigkeit und dem Arbeitsverdienst errechnenden Grundabfindung mit dem Erreichen des 45. und des 50. Lebensjahres der Höhe nach gestaffelten Alterszuschlägen erhalten, werden hierdurch jüngere Arbeitnehmer in der Regel nicht unzulässig wegen ihres Lebensalters benachteiligt.

„§ 10 Satz 3 Nr. 6 AGG verstößt nicht gegen das Verbot der Altersdiskriminierung im Recht der Europäischen Union."

Vorgehend LAG Berlin-Brandenburg: 21.09.2009 - 10 Sa 2421/08, Urteil

LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 10.03.2011 – 10 Sa 547/10
Kein Verstoß gegen das AGG - Geringere Sozialplanabfindung für rentennahe Jahrgänge

Leitsatz:

„Der Kläger hat keinen weitergehenden Abfindungsanspruch. Die Sonderregelung in § 3 des Sozialplans für rentennahe Arbeitnehmer verstößt nicht gegen höherrangiges Recht. (…)

Die Höhe der sich im Einzelfall aus der gesetzlichen Rentenversicherung ergebenden Ansprüche ist für die Wirksamkeit eines Sozialplans ohne Bedeutung."

Vorgehend ArbG Mainz: 13.09.2010 - 4 Ca 665/10, Urteil
Vgl. auch LAG Düsseldorf: 16.09.2011 – 6 Sa 613/11, Urteil

LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 09.12.2010 – 26 Sa 1632/10

Keine Altersdiskriminierung nach dem AGG - Höchstbetragsregelungen für Sozialplanabfindungen

Leitsätze:

1. Das Verbot der Diskriminierung wegen des Alters ist ein allgemeiner Grundsatz des Unionsrechts, der nunmehr in Art. 21 Abs. 1 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union niedergelegt ist. Er ist in den Rang eines Primärrechts erhoben worden, das unabhängig von einer nationalen Umsetzung auch im Verhältnis zwischen Privaten von den Gerichten unmittelbar anzuwenden ist (vgl. EuGH 19.01.2010 - C-555/07 - [Kücükdeveci] AP Nr. 14 zu Richtlinie 2000/78/EG = NZA 2010, 85 = EzA Richtlinie 2000/78 EG-Vertrag 1999 Nr. 14, zu Rn. 21 f. der Gründe). Ob dieses Verbot verletzt worden ist, ließ sich angesichts seiner Unbestimmtheit bis zum Inkrafttreten des AGG nur am Maßstab der es konkretisierenden Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27.11.2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf (RL 2000/78/EG ABl. EG Nr. L 303 vom 02.12.2000 S. 16) feststellen. Seit dem 18.08.2006 ist eine Verletzung des Verbots der Altersdiskriminierung anhand des diese Richtlinie in nationales Recht umsetzenden AGG zu prüfen (vgl. BAG 25.02.2010 - 6 AZR 911/08 - NZA 2010, 561 = EzA § 10 AGG Nr. 3, zu Rn. 17 der Gründe).

2. Die hier vorgenommene Begrenzung der Sozialplanansprüche durch den Höchstbetrag von 180.000 Euro in Nr. III 3 des Sozialplans stellt als solche keine Benachteiligung im Sinne des § 3 AGG dar, weder eine unmittelbare noch eine mittelbare. Die Möglichkeit der zusätzlichen Berücksichtigung des Lebensalters bei der Berechnung des Sozialplananspruchs ist allgemein anerkannt (vgl. zB. BAG 02.10.2007 - 1 AZN 793/07 - AP Nr. 52 zu § 75 BetrVG 2001 Nr. 6 = EzA § 75 BetrVG 2001 Nr. 626, zu Rn. 8 der Gründe). Gleiches gilt für Höchstbetragsregelungen. Solche Regelungen führen einerseits dazu, dass ältere Belegschaftsmitglieder, zu denen der Kläger gehört, gegenüber jüngeren bevorzugt werden. Die angegriffene Höchstbetragsregelung als solche führt nicht zu einer Benachteiligung. Vielmehr trägt sie der vorherigen überproportionalen Steigerung der Abfindung Rechnung und begrenzt die unterschiedliche Behandlung jüngerer und älterer Belegschaftsmitglieder wieder.

3. Ob die nicht für den Kläger maßgebliche Regelung für die Gruppe der über 57-jährigen (plus sechs Monate) bei Berücksichtigung der in der Entscheidung des EuGH vom 12.10.2010 (C-499/08 - [Andersen] NZA 2010, 1341) aufgezeigten Grenze wirksam ist oder nicht, konnte dahinstehen, da sich das Ergebnis einer solchen Prüfung nicht zugunsten des Klägers hätte auswirken können.

Vorgehend ArbG Berlin: 03.06.2010 – 54 Ca 8758/09, Urteil
Nachgehend BAG: 27.04.2011 - 1 AZN 218/11, Beschluss

BAG, Urteil vom 23.03.2010 - 1 AZR 832/08

Keine Altersdiskriminierung nach dem AGG – Verminderung der Abfindung ab dem 60. Lebensjahr

Leitsatz:

„Der Kläger hat keinen weitergehenden Abfindungsanspruch aus dem betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz (§ 75 Abs. 1 BetrVG). Ziff. 3 Buchst. d Satz 1 des Sozialplans, der eine Kürzung der nach Ziff. 3 Buchst. c berechneten Sozialplanansprüche von Arbeitnehmern vorsieht, die zum Zeitpunkt des Ausscheidens aus dem Betrieb das 60. Lebensjahr vollendet haben, ist wirksam. Die unmittelbar auf dem Merkmal des Alters beruhende Ungleichbehandlung dieser Arbeitnehmergruppe ist nach § 10 Satz 3 Nr. 6, Satz 2 AGG in der ab dem 12.12.2006 geltenden Fassung zulässig."

Vorgehend LAG Düsseldorf: 22.08.2008 – 10 Sa 573/08, Urteil

BAG, Urteil vom 25.02.2010 - 6 AZR 911/08

Keine Altersdiskriminierung - Auf jüngere Arbeitnehmer beschränktes Angebot von Aufhebungsverträgen

Leitsatz:

Ältere Arbeitnehmer, die ein Arbeitgeber generell von einem Personalabbau ausnimmt, werden grundsätzlich auch dann nicht im Sinne von § 3 Abs. 1 Satz 1 AGG unmittelbar gegenüber jüngeren Arbeitnehmern benachteiligt, wenn der Personalabbau durch freiwillige Aufhebungsverträge unter Zahlung attraktiver Abfindungen erfolgen soll.

Das Bundesarbeitsgericht hat entschieden, dass keine unmittelbare Benachteiligung wegen des Lebensalters vorliegt, wenn ein Arbeitgeber im Rahmen einer Personalabbaumaßnahme über 55-jährige Arbeitnehmer vom Abschluss eines Aufhebungsvertrages ausnimmt. Im vorliegenden Fall hatte der Arbeitgeber jüngeren Arbeitnehmern gegen Zahlung einer an Betriebszugehörigkeit und Entgelt orientierten Abfindung, ein freiwilliges Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis angeboten. Eine Aufforderung des Klägers, der zu diesem Zeitpunkt 55 Jahre alt gewesen ist, auch ihm ein entsprechendes Angebot zu unterbreiten, lehnte der beklagte Arbeitgeber ab.

Die dagegen gerichtete Klage blieb in allen Instanzen erfolglos. Da den älteren Arbeitnehmern der Arbeitsplatz erhalten bleibt, werden sie nicht weniger günstig als jüngere Arbeitnehmer behandelt, die ihren Arbeitsplatz, wenn auch gegen eine Abfindungszahlung, verlieren.

Das BAG hat klargestellt, dass das Verbot der Altersdiskriminierung wesentlich den Zweck verfolgt, älteren Arbeitnehmern einen Verbleib am Arbeitsplatz zu ermöglichen. Deshalb ist der Arbeitgeber im Rahmen eines Personalabbaus nicht dazu verpflichtet, auch mit älteren Arbeitnehmern einen Aufhebungsvertrag zu schließen, selbst wenn sie dies verlangen.

Vorgehend LAG Niedersachsen: 15.10.2008 – 9 Sa 525/07, Urteil

LAG Düsseldorf, Urteil vom 21.12.2009 - 16 Sa 577/09
Kein Verstoß gegen das AGG - Keine Sozialplanansprüche für abgesicherte Mitarbeiter

Leitsatz:

Es ist mit dem betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz zu vereinbaren, Mitarbeiter, die durch Zahlung einer Erwerbsminderungsrente und Betriebsrente wirtschaftlich abgesichert sind, von Sozialplanansprüchen auszunehmen. Darin liegt auch keine Benachteiligung wegen der Merkmale Behinderung oder des Alters, wenn die Vergleichsgruppe - andere Mitarbeiter mit Rentenansprüchen – von Sozialplanleistungen ausgenommen wurden und sich der Ausschluss systematisch in das gewählte Entschädigungssystem einfügt.

Vorgehend ArbG Düsseldorf: 26.03.2009 - 5 Ca 5101/08, Urteil
Nachgehend BAG: 07.06.2011 - 1 AZR 34/10, Urteil

BAG, Urteil vom 26.05.2009 - 1 AZR 198/08
Kein Verstoß gegen das AGG - Altersdifferenzierungen in Sozialplänen sind zulässig

Leitsätze:

1. Sozialpläne dürfen eine nach Lebensalter oder Betriebszugehörigkeit gestaffelte Abfindungsregelung vorsehen. Sie dürfen für rentenberechtigte Arbeitnehmer Sozialplanleistungen reduzieren oder ganz ausschließen. Die damit verbundene unterschiedliche Behandlung wegen des Alters ist durch § 10 Satz 3 Nr. 6 AGG gedeckt.

2. § 10 Satz 3 Nr. 6 AGG verstößt nicht gegen das gemeinschaftsrechtliche Verbot der Altersdiskriminierung. Die Regelung ist i. S.v. Art. 6 Abs. 1 Satz 1 der Richtlinie 2000/78/EG durch ein vom nationalen Gesetzgeber verfolgtes legitimes Ziel gerechtfertigt. Es entspricht einem allgemeinen sozialpolitischen Interesse, dass Sozialpläne danach unterscheiden können, welche wirtschaftlichen Nachteile den Arbeitnehmern drohen, die durch eine Betriebsänderung ihren Arbeitsplatz verlieren.

Vorgehend LAG Berlin-Brandenburg: 20.11.2007 – 19 Sa 1416/07, Urteil

BAG, Urteil vom 11.11.2008 - 1 AZR 475/07
Weiter Ermessensspielraum der Betriebsparteien bei Sozialplänen - betriebsverfassungsrechtlicher Gleichbehandlungsgrundsatz und Diskriminierungsverbote

Leitsatz:

Die Betriebsparteien können in Sozialplänen für Arbeitnehmer, die im Anschluss an die Beendigung des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf vorzeitige Altersrente haben, geringere Abfindungen vorsehen.

Vorgehend ArbG Köln: 22.12.2006 - 11 Ca 2183/06, Urteil
LAG Köln: 04.06.2007 - 14 Sa 201/07, Urteil

ArbG Köln, Urteil vom 20.03.2008 - 22 Ca 8411/07

Verstoß gegen das AGG - Reduzierung der Sozialplanabfindung bei Rentennähe - § 10 S. 3 AGG

Leitsätze:

1. Bei den Beispielen in § 10 Satz 3 Nummer 1 bis 6 AGG handelt es sich lediglich um Rechtfertigungsmöglichkeiten, die aber stets voraussetzen, dass ein legitimes Ziel im Sinne des § 10 Satz 1 und Satz 2 AGG verfolgt wird, und dass die Benachteiligung in Bezug auf das Recht des Benachteiligten erforderlich und angemessen ist. Es ist daher nicht so, dass die Erfüllung eines Regelbeispiels in § 10 Satz 3 AGG die Verhältnismäßigkeit im Einzelfall indiziert.

2. Die richtlinienkonforme Auslegung des § 10 Satz 3 Nr. 6 AGG führt zu dem Ergebnis, dass grundsätzlich der Ausschluss wirtschaftlich abgesicherter Arbeitnehmer von Leistungen des Sozialplans möglich ist, dies jedoch durch ein legitimes Ziel, das erforderlich und angemessen ist, gerechtfertigt werden muss.

3. Die wirtschaftliche Absicherung der rentennahen Jahrgänge beschreibt keinen legitimen Zweck, solange die Betriebspartner mit dem Ausschluss dieser Arbeitnehmer und dem hierdurch gewonnenen Sozialplanvolumen nicht andere Arbeitnehmer aus besonderen Gründen besser stellen.

4. Wenn eine Rechtfertigung nach § 10 Satz 1, 2, Satz 3 Nr. 6 AGG ausscheidet, ist die Bestimmung unwirksam, der Sozialplananspruch ist nach oben anzupassen, § 8 Abs. 2 AGG (zu Betriebsrenten jetzt BAG 11.12.2007 - 3 AZR 249/06 - NZA 2008, 532).

5. Die Abfindung hat Entgeltcharakter im Sinne des § 8 Abs 2 AGG (vgl. BAG vom 12.11.2002, 1 AZR 58/02 - NZA 2003, 1287).

BAG, Urteil vom 02.10.2007 - 1 AZN 793/07

Kein Verstoß gegen Diskriminierungsverbot - Höchstbegrenzung der Abfindung nach Alter und Betriebszugehörigkeit

Leitsatz:

Die Regelung in einem Sozialplan, der eine Höchstbegrenzung nach Alter und Betriebszugehörigkeit steigenden Sozialplanabfindung vorsieht, stellt unter Berücksichtigung europarechtlicher Vorgaben keine verbotene Benachteiligung älterer Arbeitnehmer dar.

Durch diese Höchstbetragsklausel, die ihrerseits nicht nach dem Alter differenziert, werden Arbeitnehmer wegen ihres Lebensalters weder bevorzugt noch benachteiligt.

Es liegt auch keine mittelbare Benachteiligung wegen des Alters vor. Dies gilt auch dann, wenn von der in einem Sozialplan festgeschriebenen Höchstbegrenzung der Abfindung typischerweise mehr ältere als jüngere Arbeitnehmer betroffen sind.

Vorgehend LAG Berlin-Brandenburg: 04.05.2007 – 8 Sa 53/07, Urteil

1.5.8 Altersteilzeit

BAG, Urteil vom 12.11.2024 – 9 AZR 71/24
Mittelbare Benachteiligung – Altersteilzeit – Tarifvertrag – Inflationsausgleich

Leitsatz:

Der im Tarifvertrag für energie- und wasserwirtschaftliche Unternehmungen geregelte Ausschluss von Arbeitnehmern, die sich in der Passivphase ihrer Altersteilzeit befinden, vom Bezug einer Inflationsausgleichsprämie ist unwirksam.

Der Ausschluss von Arbeitnehmern in der Passivphase der Altersteilzeit durch § 1 Abs. 2 Satz 3 TV IAP verstößt gegen § 4 Abs. 1 TzBfG. Danach darf ein teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer wegen der Teilzeitarbeit nicht schlechter behandelt werden als ein vergleichbarer vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer, es sei denn, dass sachliche Gründe eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen. Einem teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer ist Arbeitsentgelt oder eine andere teilbare geldwerte Leistung mindestens in dem Umfang zu gewähren, der dem Anteil seiner Arbeitszeit an der Arbeitszeit eines vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers entspricht.

Eine Schlechterstellung von Teilzeitbeschäftigten kann sachlich gerechtfertigt sein, wenn sich ihr Grund aus dem Verhältnis von Leistungszweck und Umfang der Teilzeitarbeit herleiten lässt. In der Bestimmung des Leistungszwecks sind die Tarifvertragsparteien dabei gemäß Art. 9 Abs. 3 GG weitgehend frei. Mit der Regelung des § 1 Abs. 2 Satz 3 TV IAP haben sie ihre durch § 4 Abs. 1 TzBfG begrenzte Rechtsetzungsbefugnis überschritten. Ein sachlicher Grund für die Ungleichbehandlung von Arbeitnehmern aufgrund der Freistellung in der Altersteilzeit gegenüber vergleichbaren Vollzeitbeschäftigten lässt sich aus den erkennbaren Leistungszwecken und dem Umfang der Teilzeitarbeit nicht herleiten. Die Ausgestaltung der Anspruchsvoraussetzungen steht der Annahme entgegen, dass es sich bei der Inflationsausgleichsprämie auch um eine Gegenleistung für erbrachte Arbeit handelt.

Auch in Bezug auf die vergangene Betriebstreue sind keine Aspekte ersichtlich, die die Ungleichbehandlung rechtfertigen könnten. Von einer zukünftigen Betriebstreue haben die Tarifvertragsparteien den Anspruch nicht abhängig gemacht. Unterschiede für einen unterschiedlichen Bedarf aufgrund der gestiegenen Verbraucherpreise zwischen Vollzeitbeschäftigten und Teilzeitbeschäftigten, die sich in der Freistellungsphase der Altersteilzeit befinden, sind nicht erkennbar.

Vorgehend LAG Düsseldorf: Urteil vom 05.03.2024 – 14 Sa 1148/23

LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 26.06.2007 - 3 Sa 153/07
Kein Verstoß gegen das AGG – unterschiedliche Behandlung bei Altersteilzeit

Leitsatz:

„Die vom Kläger gewünschte Dauer des Altersteilzeit-Arbeitsverhältnisses (ab Vollendung des 55. Lebensjahres) ist länger als die Dauer, für die das Land gemäß § 4 ATZ-Gesetz Erstattungsleistungen von der Bundesagentur für Arbeit beanspruchen kann. Die Förderung durch die Bundesagentur erfolgt maximal für 6 Jahre. Zwar sind auch Altersteilzeit-Verhältnisse zulässig, die länger als 6 Jahre dauern. Jedoch wird auch dann nur maximal für 6 Jahre gefördert, - die weitergehende Zeit geht vollständig zu Lasten des Arbeitgebers (vgl. Rittweger/Petri/Schweikert, 2. Auflage, Altersteilzeit-Gesetz § 4 Rz 8). Dass das beklagte Land diese Mehrbelastung berücksichtigt, ist als sachlicher Ablehnungsgrund im Sinne der zitierten Rechtsprechung zu akzeptieren, - ohne dass es noch auf die genaue Zahl der laufenden Altersteilzeitarbeitsverhältnisse ankommt. (…)

Der Kläger wird in § 2 Abs. 1 TV ATZ jedoch nicht - im Sinne des § 7 Abs. 1 AGG - wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes benachteiligt. (…)

Demgemäß stellt die unterschiedliche Behandlung der Arbeitnehmer, die das 60. Lebensjahr vollendet haben, und der Arbeitnehmer, die (erst) das 55. Lebensjahr vollendet haben, keineswegs eine (diskriminierende) Ungleichbehandlung dar, sondern eine an sachlichen Kriterien ausgerichtete Differenzierung die zumindest gemäß § 10 S. 1 AGG zulässig ist. Für das Ziel, dass die Tarifvertragsparteien mit dem TV ATZ verfolgen (vgl. dazu die Präambel des Tarifvertrages sowie die Bekanntgabe der Einigung über den Tarifabschluss vom 02.04.1998 (ZTR 1998, 213 dort unter I. 1. am Ende von e)), macht es durchaus einen Unterschied, ob der jeweilige Arbeitnehmer einem rentennahen Jahrgang oder einem noch relativ rentenfernen Jahrgang angehört.“

Vorgehend ArbG Kaiserslautern: 17.01.2010 – 8 Ca 1598/06, Urteil
Nachgehend BAG: 14.10.2008 – 9 AZR 511/07, Urteil

1.5.9 Kündigung

BGH, Urteil vom 26.03.2019 – II ZR 244/17
Altersdiskriminierung nach dem AGG - Arbeitnehmereigenschaft des Fremdgeschäftsführers einer GmbH – Kündigungsrecht ab bestimmter Altersgrenze

Leitsatz:

Der Fremdgeschäftsführer einer GmbH ist bei europarechtskonformer Auslegung jedenfalls insoweit als Arbeitnehmer im Sinne von § 6 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 AGG anzusehen, wie bei einer Kündigung seines Geschäftsführerdienstvertrags der sachliche Anwendungsbereich des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes über § 2 Abs. 1 Nr. 2 AGG eröffnet ist.

Das Gericht hat außerdem entschieden, dass die Regelung im Dienstvertrag, die dem Arbeitgeber ein Kündigungsrecht einräumt für den Fall des Erreichens einer bestimmten Altersgrenze durch den Arbeitnehmer, eine ungerechtfertigte Benachteiligung wegen des Alters darstellt.

Vorgehend OLG Hamm: 19.06.2017 - I-8 U 18/17, Urteil
LG Hagen: 13.12.2016 - 21 O 79/16, Urteil

BAG, Urteil vom 23.07.2015 – 6 AZR 457/14
Altersdiskriminierung nach dem AGG – ungünstigere Behandlung aufgrund der Pensionsberechtigung

Leitsatz:

Eine altersdiskriminierende Kündigung ist im Kleinbetrieb nach § 134 BGB in Verbindung mit § 7 Abs. 1, §§ 1, 3 AGG unwirksam.

„Das Landesarbeitsgericht hat rechtsfehlerfrei angenommen, der Hinweis auf die „Pensionsberechtigung“ der Klägerin im Kündigungsschreiben vom 24.05.2013 lasse gemäß § 22 AGG vermuten, dass das Alter der Klägerin jedenfalls auch ein Motiv für die Kündigung war und die Klägerin die weniger günstige Behandlung unmittelbar wegen ihres Alters erfahren hat. (…)

Wird ein Arbeitnehmer wegen der Möglichkeit des Bezugs einer Rente wegen Alters weniger günstig behandelt als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation, liegt eine unmittelbare Benachteiligung wegen des Lebensalters i.S.d. § 3 Abs. 1 Satz 1 AGG vor.“

Vorgehend LAG Sachsen: 09.05.2014 – 3 Sa 695/13, Urteil

BAG, Urteil vom 18.09.2014 – 6 AZR 636/13

Keine Altersdiskriminierung - Staffelung der Kündigungsfristen nach der Dauer der Betriebszugehörigkeit

Leitsatz:

Die von der Beschäftigungsdauer abhängige Staffelung der Kündigungsfristen in § 622 Abs. 2 Satz 1 BGB verletzt das Verbot der Altersdiskriminierung nicht.

Geklagt hatte eine zum Zeitpunkt der Kündigung 28-jährige Arbeitnehmerin, der nach einer dreijährigen Beschäftigungsdauer im Dezember 2011 zum 31.01.2012 gekündigt worden war. Dabei zog die Klägerin die prinzipielle Wirksamkeit der Kündigung nicht im Zweifel, sondern wehrte sich gegen die kurze Kündigungsfrist, die sich gesetzlich an der Dauer der Betriebszugehörigkeit orientiert. Eine solche Regelung benachteilige jüngere Arbeitnehmer und verstoße gegen das Verbot der Altersdiskriminierung.

Die Revision vor dem BAG hatte keinen Erfolg. Der Pressemeldung des BAG zur Folge führe die Differenzierung der Kündigungsfrist nach der Dauer der Betriebszugehörigkeit zu einer mittelbaren Benachteiligung jüngerer Arbeitnehmer.

Sie verfolge aber „…das rechtmäßige Ziel, länger beschäftigten und damit betriebstreuen, typischerweise älteren Arbeitnehmern durch längere Kündigungsfristen einen verbesserten Kündigungsschutz zu gewähren.“

Die gesetzlich verankerte Staffelung sei „angemessen und erforderlich“. Eine mittelbare Diskriminierung wegen des Alters liege nicht vor.

Vorgehend LAG Frankfurt: 13.05.2013 – 7 Sa 511/12, Urteil

LAG Hamm, Urteil vom 11.07.2013 – 16 Sa 104/13
Keine Unwirksamkeit der Festsetzung eines Höchstalters in einem Dienstleistungsvertrag

Leitsatz:

Wird im Rahmen eines Dienstleistungsvertrags als persönliche Voraussetzung für die Beschäftigung von Arbeitnehmern des Auftragnehmers in Justizvollzugsanstalten ein Höchstalter von 62 bzw. 63 Jahren vorgeschrieben, so hat die darin liegende Altersdiskriminierung nicht die Unwirksamkeit der Vertragsklausel nach § 134 BGB zur Folge. Ein solcher Vertrag fällt nicht unter § 19 Abs. 1 AGG, der den Schutz vor Benachteiligungen im Zivilrechtsverkehr regelt, da er nicht zu den dort aufgeführten Verträgen gehört. Auch § 6 Abs. 2 S. 2 AGG kommt nicht zur Anwendung, da es sich hierbei um den Fall der Arbeitnehmerüberlassung handelt und nicht um die Beschäftigung von Personal im Rahmen eines Dienstleistungsvertrags.

Vorgehend ArbG Paderborn: 14.12.2012 – 3 Ca 869/12, Urteil
Nachgehend BAG: 25.03.2015 – 2 AZR 784/13, sonstige Erledigung: Vergleich

BAG, Urteil vom 19.07.2012 – 2 AZR 352/11
Altersgruppenbildung bei Kündigung - Leistungsträgerregelung

Leitsatz:

Eine Altersgruppenbildung ist zur Erhaltung der Altersstruktur der Belegschaft nur geeignet, wenn sie dazu führt, dass die bestehende Struktur bewahrt bleibt. Sind mehrere Gruppen vergleichbarer Arbeitnehmer von den Entlassungen betroffen, muss deshalb eine proportionale Berücksichtigung aller Altersgruppen auch innerhalb der jeweiligen Vergleichsgruppen möglich sein.

Vorgehend LAG Baden-Württemberg: 25.03.2011 – 18 Sa 77/10, Urteil

BAG, Urteil vom 15.12.2011 – 2 AZR 42/10

Keine Altersdiskriminierung - Sozialauswahl mit Altersgruppenbildung

Leitsatz:

Die gesetzliche Vorgabe in § 1 Abs. 3 Satz 1 KSchG, das Lebensalter als eines von mehreren Kriterien bei der Sozialauswahl zu berücksichtigen, und die durch § 1 Abs. 3 Satz 2 KSchG eröffnete Möglichkeit, die Auswahl zum Zweck der Sicherung einer ausgewogenen Personalstruktur innerhalb von Altersgruppen vorzunehmen, verstoßen nicht gegen das unionsrechtliche Verbot der Altersdiskriminierung und dessen Ausgestaltung durch die Richtlinie 2000/78/EG vom 27.11.2000.

Das BAG entschied am 15.12.2011, dass die Sozialauswahl mit Altersgruppenbildung nicht gegen das europarechtliche Verbot der Altersdiskriminierung und insbesondere nicht gegen die Richtlinie 2000/78/EG verstößt. Denn wenn ältere Arbeitnehmer infolge der Sozialauswahl besser gestellt werden, ist das dadurch gerechtfertigt, dass die Arbeitsmarktchancen mit steigendem Lebensalter regelmäßig sinken. Und die Altersgruppenbildung, die ja das Gegenteil bewirkt, soll eine "ausschließlich lineare Berücksichtigung des ansteigenden Lebensalters" verhindern und einer damit verbundenen "Benachteiligung jüngerer Arbeitnehmer" entgegenwirken.

Damit werden, so das BAG, der Schutz älterer Arbeitnehmer und die berufliche Eingliederung jüngerer Arbeitnehmer "zu einem angemessenen Ausgleich gebracht". Letztlich dient all das "zugleich der sozialpolitisch erwünschten Generationengerechtigkeit und der Vielfalt im Bereich der Beschäftigung".

Vorgehend LAG Köln: 14.08.2009 – 11 Sa 320/09, Urteil

LAG Hamm, Urteil vom 11.11.2009 – 2 Sa 992/09

Zweifel an der Unionsrechtmäßigkeit der Sozialauswahl nach Altersgruppen

Leitsätze:

1. Aus europarechtlichen Gründen bestehen Zweifel, ob der Auffassung des BAG (06.11.2008 - 2 AZR 523/07), die Bildung von Altersgruppen gemäß § 1 Abs. 3 Satz 2 KSchG sei nach den §§ 10 Satz 1, 2 AGG durch legitime Ziele (Wettbewerbsinteressen eines einzelnen Unternehmens) gerechtfertigt, gefolgt werden kann. Ein fehlerhaft durchgeführtes Auswahlverfahren führt nicht zur Sozialwidrigkeit der Kündigung, wenn die soziale Auswahl im Ergebnis den Anforderungen des § 1 Abs. 3 Satz 1 KSchG genügt.

2. Die bei Vorliegen eines Interessenausgleichs mit Namensliste gemäß § 1 Abs. 5 Satz 2 KSchG auf grobe Fehlerhaftigkeit beschränkte Überprüfung der sozialen Auswahl gilt auch für die Frage, ob Arbeitnehmer einer anderen Betriebsstätte in die soziale Auswahl einzubeziehen sind. Die Betriebsparteien schöpfen den ihnen eingeräumten Spielraum aus und handeln nicht grob fehlerhaft, wenn sie die soziale Auswahl auf die Beschäftigten des Betriebes beschränken, für den der Betriebsrat gewählt worden ist (hier: Verkennung eines in Wirklichkeit bestehenden Gemeinschaftsbetriebes, wenn für verschiedene Betriebsstätten jeweils eigenständige Betriebsräte gewählt worden sind).

Nachgehend BAG: 01.07.2010 – 2 AZN 377/10, Beschluss
Vgl. auch: EuGH: 05.03.2009 – C-388/07, Urteil

LAG Hamm, Urteil vom 18.12.2008 - 15 Sa 838/08
Betriebsbedingte Kündigung im Kleinbetrieb – Auswahlentscheidung – Fortführung des Familienbetriebs

Leitsatz:

„Insbesondere bei Auswahlentscheidungen hat auch der Arbeitgeber im Kleinbetrieb, für den der erste Abschnitt des Kündigungsschutzgesetzes nicht gilt, das gebotene Mindestmaß an sozialer Rücksichtnahme zu wahren. Eine Kündigung, die diesen Anforderungen nicht entspricht, verstößt gegen Treu und Glauben (§ 242 BGB) und ist deshalb unwirksam. Ist bei einem Vergleich der grundsätzlich von dem gekündigten Arbeitnehmer vorzutragenden Sozialdaten evident, dass dieser erheblich schutzbedürftiger als ein vergleichbarer weiterbeschäftigter Arbeitnehmer ist, so spricht dies zunächst dafür, dass der Arbeitgeber das gebotene Mindestmaß an sozialer Rücksichtnahme außer Acht gelassen hat Setzt der Arbeitgeber dem schlüssigen Sachvortrag des Arbeitnehmers weitere (betriebliche, persönliche etc.) Gründe entgegen, die ihn zu der getroffenen Auswahl bewogen haben, so hat unter dem Gesichtspunkt von Treu und Glauben eine Abwägung zu erfolgen. Dabei ist zu prüfen, ob auch unter Einbeziehung der vom Arbeitgeber geltend gemachten Gründe die Kündigung die sozialen Belange des betroffenen Arbeitnehmers in treuwidriger Weise unberücksichtigt lässt. Der unternehmerischen Freiheit des Arbeitgebers im Kleinbetrieb kommt bei dieser Abwägung ein erhebliches Gewicht zu. (…)

Der durch die Generalklauseln vermittelte Schutz darf nicht dazu führen, dass dem Kleinunternehmer praktisch die im Kündigungsschutzgesetz vorgegebenen Maßstäbe der Sozialwidrigkeit auferlegt werden. Darüber hinaus wirkt der Schutz dieser Generalklauseln umso schwächer, je stärker die mit der Kleinbetriebsklausel geschützten Grundrechtspositionen des Arbeitgebers im Einzelfall betroffen sind. In sachlicher Hinsicht geht es darum, Arbeitnehmer vor willkürlichen oder auf sachfremden Motiven beruhenden Kündigungen zu schützen, zum Beispiel vor Diskriminierungen im Sinne von Art. 3 Grundgesetz. (…)

Die Kündigung vom 30.11.2007 verstößt auch nicht gegen §§ 7, 1 AGG. Wie oben ausgeführt wurde, ist unter Berücksichtigung der Verteilung der Darlegungs- und Beweislast davon auszugehen, dass die Kündigung der Klägerin ausgesprochen worden ist, damit der Sohn des Geschäftsführers der Beklagten T2 B3 zur Sicherung der Nachfolge und Fortführung des Familienunternehmens statt der Klägerin weiterbeschäftigt werden kann. In dieser Entscheidung der Beklagten ist keine Benachteiligung der Klägerin wegen ihres Alters oder ihrer Behinderung zu sehen."

Vorgehend ArbG Herne: 08.04.2008 - 2 Ca 3150/07, Urteil

BAG, Urteil vom 06.11.2008 – 2 AZR 523/07

Keine Altersdiskriminierung nach dem AGG – Altersgruppenbildung bei betriebsbedingter Kündigung

Leitsätze:

1. Verstößt eine ordentliche Kündigung gegen Diskriminierungsverbote des AGG (§§ 1 - 10 AGG), so kann dies zur Sozialwidrigkeit der Kündigung nach § 1 KSchG führen. Dem steht § 2 Abs. 4 AGG nicht entgegen.

2. Die in § 1 Abs. 3 Satz 1 KSchG vorgesehene Berücksichtigung des Lebensalters als Sozialdatum stellt eine an das Alter anknüpfende unterschiedliche Behandlung dar. Sie ist jedoch nach § 10 Satz 1, 2 AGG gerechtfertigt.

3. Auch die Bildung von Altersgruppen kann nach § 10 Satz 1, 2 AGG durch legitime Ziele gerechtfertigt sein. Davon ist regelmäßig auszugehen, wenn die Altersgruppenbildung bei Massenkündigungen aufgrund einer Betriebsänderung erfolgt.

Vorgehend LAG Niedersachsen: 13.07.2007 – 16 Sa 290/07, Urteil

ArbG Iserlohn, Urteil vom 14.08.2007 - 2 Ca 443/07
Kündigung wegen altersbedingter Minderleistungen

Leitsatz:

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen und ausgeführt, es sei anerkannt, dass auch eine altersbedingte Minderleistung, sofern sie denn einen vom Arbeitgeber hinzunehmenden Grad überschritten habe, geeignet sein könne das Bemühen eines Arbeitgebers, die Zustimmung des Integrationsamtes zu einer entsprechenden Kündigung zu erlangen, nicht als altersdiskriminierende Maßnahme angesehen werden. Der eigentliche Grund für die Kündigung sei nicht das Alter, sondern die lediglich durch das Alter bedingt geminderte Leistungsfähigkeit.

BAG, Urteil vom 19.06.2007 - 2 AZR 304/06
Keine Altersdiskriminierung - Punktetabelle zur Sozialauswahl

Leitsätze:

1. § 1 Abs. 5 KSchG gilt auch für Änderungskündigungen.

2. Die Reichweite der danach eingreifenden Vermutung erstreckt sich jedenfalls auf den Wegfall des Beschäftigungsbedürfnisses zu den bisherigen Bedingungen und das Fehlen einer anderweitigen Beschäftigungsmöglichkeit im Betrieb.

3. Das in der Richtlinie 2000/78/EG des Rates enthaltene europarechtliche Verbot der Altersdiskriminierung steht der Verwendung einer Punktetabelle zur Sozialauswahl, die eine Bildung von Altersgruppen und auch die Zuteilung von Punkten für das Lebensalter vorsieht, nicht im Wege, wenn sie durch legitime Ziele gerechtfertigt ist.

Vorgehend LAG Sachsen: 06.12.2005 – 7 Sa 584/05, Urteil

ArbG Lübeck, Urteil vom 29.05.2007 - 6 Ca 642/07

Kündigung - Indizien für eine Altersdiskriminierung

Leitsatz:

Die Einstellung einer 50-jährigen Arbeitnehmerin als Ersatz für eine zuvor gekündigte 57-jährige Arbeitnehmerin stellt kein Indiz für eine Benachteiligung der gekündigten Arbeitnehmerin wegen Alters dar; aus derartigen Einzelfällen kann sich die erforderliche statistische Signifikanz insbesondere hinsichtlich des Merkmals „Alter“ nicht ergeben. Da somit die Beweislastumkehr des § 22 AGG nicht greift, kann offenbleiben, ob eine Kündigung trotz § 2 Abs. 4 AGG wegen einer Benachteiligung aus Altersgründen unwirksam sein kann.

BAG, Urteil vom 12.03.2009 – 2 AZR 418/07

Betriebsbedingte Kündigung - Namensliste – ‚grobe Fehlerhaftigkeit‘

Leitsatz:

„Nach § 1 Abs. 5 Satz 3 KSchG kommt u.a. die Vermutung der Betriebsbedingtheit der Kündigung dann nicht zur Anwendung, soweit sich die Sachlage nach Zustandekommen des Interessenausgleichs wesentlich geändert hat. Eine wesentliche Änderung der Sachlage liegt nur dann vor, wenn von einem Wegfall der Geschäftsgrundlage auszugehen ist (…). Maßgebender Zeitpunkt für die Beurteilung der wesentlichen Änderung ist der Kündigungszeitpunkt (…). Wesentlich ist die Änderung dann, wenn nicht ernsthaft bezweifelt werden kann, dass beide Betriebspartner oder einer von ihnen den Interessenausgleich in Kenntnis der späteren Änderung nicht oder mit anderem Inhalt geschlossen hätten. (…)

Die Berücksichtigung des Lebensalters bei der sozialen Auswahl, wie hier in der Auswahlrichtlinie und im Punkteschema vereinbart, stellt zwar eine an das Alter anknüpfende unterschiedliche Behandlung dar. Sie ist jedoch - wie der Senat zwischenzeitlich in Bezug auf eine nach Inkrafttreten des AGG erklärte Kündigung entschieden hat - selbst gemessen an § 10 Satz 1 und 2 AGG gerechtfertigt, denn sie verfolgt ein legitimes Ziel das darin besteht, ältere Arbeitnehmer, die wegen ihres Alters typischerweise schlechtere Chancen auf dem Arbeitsmarkt haben, etwas besser zu schützen.

Auch die der Sozialauswahl und damit der Namensliste zugrunde liegende Bildung von Altersgruppen, die vom Grundsatz her ebenfalls eine unterschiedliche Behandlung wegen des Alters mit sich bringt (vgl. dazu Senat 06.11.2008 - 2 AZR 523/07 - Rn. 49, DB 2009, 626), ist, wie das Landesarbeitsgericht zutreffend entschieden hat, nicht zu beanstanden.“

ArbG Lübeck, Urteil vom 29.05.2007 - 6 Ca 642/07

Kündigung - Indizien für eine Altersdiskriminierung

Leitsatz:

Die Einstellung einer 50-jährigen Arbeitnehmerin als Ersatz für eine zuvor gekündigte 57-jährige Arbeitnehmerin stellt kein Indiz für eine Benachteiligung der gekündigten Arbeitnehmerin wegen Alters dar; aus derartigen Einzelfällen kann sich die erforderliche statistische Signifikanz insbesondere hinsichtlich des Merkmals „Alter“ nicht ergeben. Da somit die Beweislastumkehr des § 22 AGG nicht greift, kann offenbleiben, ob eine Kündigung trotz § 2 Abs. 4 AGG wegen einer Benachteiligung aus Altersgründen unwirksam sein kann.

BAG, Urteil vom 12.03.2009 – 2 AZR 418/07

Betriebsbedingte Kündigung - Namensliste – ‚grobe Fehlerhaftigkeit‘

Leitsatz:

„Nach § 1 Abs. 5 Satz 3 KSchG kommt u.a. die Vermutung der Betriebsbedingtheit der Kündigung dann nicht zur Anwendung, soweit sich die Sachlage nach Zustandekommen des Interessenausgleichs wesentlich geändert hat. Eine wesentliche Änderung der Sachlage liegt nur dann vor, wenn von einem Wegfall der Geschäftsgrundlage auszugehen ist (…). Maßgebender Zeitpunkt für die Beurteilung der wesentlichen Änderung ist der Kündigungszeitpunkt (…). Wesentlich ist die Änderung dann, wenn nicht ernsthaft bezweifelt werden kann, dass beide Betriebspartner oder einer von ihnen den Interessenausgleich in Kenntnis der späteren Änderung nicht oder mit anderem Inhalt geschlossen hätten. (…)

Die Berücksichtigung des Lebensalters bei der sozialen Auswahl, wie hier in der Auswahlrichtlinie und im Punkteschema vereinbart, stellt zwar eine an das Alter anknüpfende unterschiedliche Behandlung dar. Sie ist jedoch - wie der Senat zwischenzeitlich in Bezug auf eine nach Inkrafttreten des AGG erklärte Kündigung entschieden hat - selbst gemessen an § 10 Satz 1 und 2 AGG gerechtfertigt, denn sie verfolgt ein legitimes Ziel das darin besteht, ältere Arbeitnehmer, die wegen ihres Alters typischerweise schlechtere Chancen auf dem Arbeitsmarkt haben, etwas besser zu schützen.

Auch die der Sozialauswahl und damit der Namensliste zugrunde liegende Bildung von Altersgruppen, die vom Grundsatz her ebenfalls eine unterschiedliche Behandlung wegen des Alters mit sich bringt (vgl. dazu Senat 06.11.2008 - 2 AZR 523/07 - Rn. 49, DB 2009, 626), ist, wie das Landesarbeitsgericht zutreffend entschieden hat, nicht zu beanstanden.“

LAG Baden-Württemberg, Urteil vom 15.03.2007 - 21 Sa 97/06
Tarifvertraglicher Alterskündigungsschutz – Manteltarifvertrag

Leitsätze:

1. In nationales Recht umgesetzte EU-Richtlinien finden im Verhältnis zwischen Privatpersonen untereinander keine unmittelbare Anwendung. Dies gilt auch bei einer Inbezugnahme tarifvertraglicher Regelungswerke aufgrund privatautonomer Willensentscheidungen in Arbeitsverträgen.

2. § 4.4 des Manteltarifvertrags für die Arbeitnehmer der Metallindustrie Nordwürttemberg/Nordbaden (MTV) (tarifvertraglicher Alterskündigungsschutz) verstößt nicht gegen Bestimmungen des AGG.

3. Der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz gibt dem zu Unrecht benachteiligten Arbeitnehmer einen Anspruch auf Gleichbehandlung mit dem bevorzugten, berechtigt aber nicht den Arbeitgeber, dem begünstigten Arbeitnehmer einen vertraglich eingeräumten Vorteil zu entziehen.

Vorgehend ArbG Stuttgart: 13.09.2006 - 19 Ca 14167/04, Urteil
Nachgehend BAG: 03.09.2007 - 2 AZR 528/07, sonstige Erledigung

1.5.10 Beendigung der beruflichen Tätigkeit

LAG Hamm (Westfalen), Urteil vom 08.05.2024 – 4 Sa 1156/23
Befristung des Arbeitsverhältnisses - Erreichen des Renteneintrittsalters

Leitsatz:

Die Befristungsregelung des Anstellungsvertrags begründet keine Benachteiligung wegen des Alters nach § 7 AGG. Die Vereinbarung ist daher nicht nach § 7 Abs. 2 AGG unwirksam. Eine Befristung des Arbeitsverhältnisses, die an das Erreichen des Renteneintrittsalters anknüpft, bewirkt zwar eine unmittelbar auf dem Merkmal des Alters beruhende Ungleichbehandlung bei den Entlassungsbedingungen im Sinne von §§ 7 Abs. 1, 3 Abs. 1 Satz 1, 1 AGG. § 10 Sätze 1 und 2 AGG erlauben jedoch eine unterschiedliche Behandlung wegen des Alters, wenn diese objektiv und angemessen und durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt ist und wenn die Mittel zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich sind. Nach § 10 Satz 3 Nr. 5 AGG kann eine zulässige unterschiedliche Behandlung wegen des Alters auch eine Vereinbarung einschließen, die die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses ohne Kündigung zu einem Zeitpunkt vorsieht, zu dem der oder die Beschäftigte eine Rente wegen Alters beantragen kann. Die Regelung des § 10 Satz 3 Nr. 5 AGG steht wegen des mit ihr verfolgten arbeits- und beschäftigungspolitischen Ziels im Einklang mit Unionsrecht.

Vorgehend ArbG Bocholt: 05.10.2023, 3 Ca 327/23, Urteil

BGH, Urteil vom 21.08.2023 – NotZ (Brfg) 4/22
Altersgrenze für Notare

Leitsatz:

Die Altersgrenze für Notare verstößt nicht gegen das sich aus Art. 21 Abs. 1 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union sowie Art. 1, Art. 2 Abs. 2 Buchst. a der Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27.11.2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf ergebende Verbot der Diskriminierung wegen des Alters. Sie ist im Sinn von Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78/EG objektiv und angemessen und durch das legitime Ziel gerechtfertigt, den Generationenwechsel zu erleichtern und den Berufsstand der Notare zu verjüngen.

Vorgehend BGH Senat für Notarsachen: 06.03.2023, NotZ (Brfg) 4/22, Beschluss
Vorgehend BGH Senat für Notarsachen: 14.11.2022, NotZ (Brfg) 4/22, Beschluss
Vorgehend OLG Köln Senat für Notarsachen: 10. 02.2022, Not 5/21, Urteil
Nachgehend BGH Senat für Notarsachen: 13.11.2023, NotZ (Brfg) 4/22 Beschluss

Bayerischer VGH, Beschluss vom 06.12.2021 – 3 ZB 20.1902
Kein Verstoß gegen das AGG – Verlängerungsmöglichkeit auf drei Jahre - Eintritt in den Ruhestand

Leitsatz:

Die Regelungen über die Altersgrenze und die Beschränkung der Verlängerungsmöglichkeit auf höchstens drei Jahre begründen keine unzulässige Diskriminierung. Der Überalterung entgegen zu wirken und Zukunftschancen Jüngerer zu fördern, sind zulässige Ziele, die der Gesetzgeber einer Regelaltersgrenze zugrunde legen kann.

Vorgehend VG München: 23.06.2020, M 5 K 19.2836, Beschluss

BAG, Urteil vom 20.03.2019 – 7 AZR 237/17

Leitsatz:

Verstößt eine nach § 96 NV Bühne ausgesprochene Nichtverlängerungsmitteilung gegen das Verbot der Benachteiligung wegen des Alters gemäß § 7 Abs. 1 i.V.m. § 1 AGG, hat dies nach § 134 BGB die Unwirksamkeit der Nichtverlängerungsmitteilung zur Folge. § 15 Abs. 6 AGG steht dem nicht entgegen.

Das Gericht urteilte, dass eine Nichtverlängerungsmitteilung nach § 96 NV Bühne, die nur gegenüber den drei ältesten Tanzgruppenmitgliedern ausgesprochen wird, die Vermutung i.S.v. § 22 AGG rechtfertigen kann, dass die Tanzgruppenmitglieder aufgrund ihres Alters benachteiligt wurden.

Vorgehend ArbG Köln: 22.12.2015 - 6 Ha 10/15, Urteil
LAG Köln: 01.12.2016 - 7 Sa 179/16, Urteil

VGH Baden-Württemberg, Urteil vom 26.02.2019 – 9 S 2567/17
Kein Verstoß gegen das AGG - Höchstaltersgrenze für öffentlich bestellte Vermessungsingenieure

Leitsatz:

Die in § 13 Abs. 1 Nr. 2 VermG festgesetzte Höchstaltersgrenze von 70 Jahren für Öffentlich bestellte Vermessungsingenieure ist mit dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz vereinbar.

Vorgehend VG Stuttgart: 11.10.2017 - 12 K 4438/16, Urteil

OVG Schleswig-Holstein, Urteil vom 21.02.2019 – 3 LB 7/16
Altersgrenze für Seelotsen als subjektive Zulassungsvoraussetzung – Rechtfertigungsmöglichkeit

Leitsatz:

„§ 18 SeeLG ist auch vereinbar mit dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) vom 14.08.2006 (BGBl I Seite 1887, zuletzt geändert durch Gesetz vom 03.04.2013, BGBl I Seite 610) in seiner Auslegung im Lichte der Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27.11.2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf (ABl. L 303 Seite 16) (…). Die starre Altersgrenze stellt zwar eine unmittelbare Benachteiligung wegen des Alters im Sinne des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes dar (a). Sie ist jedoch unter drei Aspekten gerechtfertigt (b).“

BVerwG, Urteil vom 11.05.2016 - 10 C 2/15
Zulässigkeit der Höchstaltersgrenze für Prüfsachverständige für die Prüfung technischer Anlagen und Einrichtungen

Leitsatz:

Die Gewährleistung der Bausicherheit ist ein legitimes Ziel im Sinne von Art. 2 Abs. 5 der Richtlinie 2000/78/EG , das für Prüfsachverständige für die Prüfung technischer Anlagen und Einrichtungen die Festsetzung einer generellen Höchstaltersgrenze von 68 Jahren rechtfertigen kann.

Vorgehend OVG Saarland: 04.02.2015 – 1 A 11/14, Urteil
Vgl. auch BVerwG: 21.01.2015 – 10 CN 1.14, Urteil

BAG, Urteil vom 17.03.2016 - 8 AZR 677/14
Unmittelbare Benachteiligung wegen des Alters durch Konzept ‚60+‘

Leitsatz:

Das BAG hatte zu entscheiden, ob im Konzept "60+", nach dem in einem Unternehmen für leitende Führungskräfte die Möglichkeit einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit Vollendung des 60. Lebensjahres u.a. gegen Zahlung eines Kapitalbetrages bestand, eine Diskriminierung wegen des Alters zu sehen ist.

Nach Auffassung des BAG scheitern die Ansprüche des Klägers bereits daran, dass dieser durch die Beklagte keine weniger günstige Behandlung erfahren hat, als eine andere Person in vergleichbarer Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde (§ 3 Abs. 1 AGG).

Dies gelte zunächst, soweit die Beklagte dem Kläger ein Vertragsangebot nach dem Konzept "60+" unterbreitet hat, das vom Kläger angenommen wurde. Sofern in die Vergleichsbetrachtung nur die anderen leitenden Führungskräfte einbezogen wurden, sei der Kläger nicht anders als diese behandelt worden. Sofern die maßgebliche Vergleichsgruppe die Gruppe der Mitarbeiter unterhalb der Ebene der leitenden Führungskräfte sein sollte, sei der Kläger nicht ungünstiger als diese behandelt worden. Ihm sei durch das Angebot der Beklagten lediglich eine zusätzliche Möglichkeit eröffnet worden, wobei er frei darüber habe entscheiden können, ob er von dieser Möglichkeit Gebrauch machen wollte. Im Hinblick auf die ihm nicht angebotene Umstellung seines Arbeitsvertrages auf das Konzept "62+" sei der Kläger mit den Arbeitnehmern, die dieses Angebot im November/Dezember 2012 erhalten haben, nicht vergleichbar, weil er zu diesem Zeitpunkt bereits aus dem Arbeitsverhältnis mit der Beklagten ausgeschieden war.

Vorgehend LAG Baden-Württemberg: 24.06.2014 - 15 Sa 46/13, Urteil

BAG, Beschluss vom 27.01.2016 - 5 AZR 263/15

Vergütung und Tätigkeit eines Luftfahrzeugführers nach Erreichen der Altersgrenze

Leitsätze:

1. Ist FCL.065 b des Anhangs I der Verordnung (EU) Nr. 1178/2011 mit dem Verbot der Diskriminierung wegen des Alters in Art. 21 Abs. 1 GRC vereinbar?

2. Ist FCL.065 b des Anhangs I der Verordnung (EU) Nr. 1178/2011 mit Art. 15 Abs. 1 GRC, wonach jede Person das Recht hat zu arbeiten und einen frei gewählten oder angenommenen Beruf auszuüben, vereinbar?

3. Falls die erste und zweite Frage bejaht werden:

a) Fallen unter den Begriff des "gewerblichen Luftverkehrs" im Sinne der FCL.065 b bzw. der Bestimmung dieses Begriffs in FCL.010 des Anhangs I der Verordnung (EU) Nr. 1178/2011 auch sog. Leerflüge im Gewerbebetrieb eines Luftverkehrsunternehmens, bei denen weder Fluggäste, noch Fracht oder Post befördert werden?

b) Fallen unter den Begriff des "gewerblichen Luftverkehrs" im Sinne der FCL.065 b bzw. der Bestimmung dieses Begriffs in FCL.010 des Anhangs I der Verordnung (EU) Nr. 1178/2011 die Ausbildung und Abnahme von Prüfungen, bei denen der über 65-jährige Pilot sich als nicht fliegendes Mitglied der Crew im Cockpit des Flugzeugs aufhält?

Vorgehend LAG: 20.03.2015 - 4 Sa 966/14, Urteil
Nachgehend EuGH: 05.07.2017 – C-190/16, Urteil

(Das Verbot gemäß FCL.065 Buchst. b des Anhangs I der Verordnung Nr. 1178/2011 für Inhaber einer Pilotenlizenz, die das Alter von 65 Jahren erreicht haben, als Pilot eines Luftfahrzeugs im gewerblichen Luftverkehr tätig zu sein, ist mit Art. 21 Abs. 1 GRC vereinbar.)

BVerwG, Beschluss vom 29.01.2016 – 10 B 10/15
Altersgrenze als Erlöschensgrund

Leitsatz:

„Im Übrigen lässt sich auch ohne Durchführung eines Revisionsverfahrens auf Grundlage der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs erkennen, dass die Kohärenz einer Altershöchstgrenze von 68 Jahren für die Ausübung des Amtes im Hinblick auf das verfolgte Ziel der Ausgewogenheit der Berufschancen zwischen den Generationen durch eine Bestellungsaltershöchstgrenze von 60 Jahren nicht infrage gestellt wird. Die Kohärenz einer Maßnahme im Hinblick auf das angestrebte, gemessen an der Richtlinie 2000/78/EG legitime Ziel einer Altersgrenze kann durch Ausnahmen von der Altersgrenze beeinträchtigt werden, die zu einem diesem Ziel entgegenwirkenden Ergebnis führen (vgl. EuGH, Urteile vom 12.01.2010 - C-341/08 - Rn. 53 und vom 21.07.2011 - C-159/10, C-160/10 - Rn. 86). Bei der Bestellungsaltershöchstgrenze handelt es sich schon nicht um eine Ausnahme von der Altersgrenze für das Innehaben des bestellten Amtes, sondern um eine mit Blick auf Art. 6 der Richtlinie 2000/78/EG und § 10 AGG rechtfertigungsbedürftige gesonderte Altersgrenze, welche der Wirkung der hier angegriffenen Altersgrenze nicht entgegensteht. Eine Altersgrenze, mit deren Erreichen ein Amt erlischt, um für Jüngere Berufschancen zu erhöhen, bedarf zu ihrer Kohärenz nicht zwingend einer Einstellungs- bzw. Bestellungsaltershöchstgrenze.

Diese unterliegt vielmehr ihrerseits besonderen Rechtmäßigkeitsvoraussetzungen in Bezug auf das von ihr verfolgte eigenständige Regelungsziel, wie es etwa für den Öffentlichen Dienst mit einem ausgewogenen Verhältnis von Lebensdienstzeit und Ruhestandszeit anerkannt worden ist.“

Vorgehend OVG Sachsen: 11.11.2014 - 4 A 784/13, Urteil
Vorgehend VG Dresden: 07.03.2013 - 3 K 295/12, Urteil

BGH, Urteil vom 23.07.2015 – III ZR 4/15

Anwendbarkeit der Ausschlussfrist des AGG auf einen unionsrechtlichen Staatshaftungsanspruch – Altersdiskriminierung - Polizeivollzugsbeamte

Leitsätze:

1. Die Ausschlussfrist des § 15 Abs. 4 Satz 1 AGG ist nicht auf einen unionsrechtlichen Staatshaftungsanspruch wegen des Erlasses eines Gesetzes anwendbar, das beamtenrechtliche Regelungen über den Eintritt in den Ruhestand enthält, die eine (im vorliegenden Einzelfall allerdings zu verneinende) unzulässige Diskriminierung wegen des Alters darstellen.

2. Es ist nach Art. 4 Abs. 1 RL 2000/78/EG gerechtfertigt, für Polizeivollzugsbeamte eine niedrigere Altersgrenze für den Eintritt in den Ruhestand zu bestimmen als für Beamte der allgemeinen Dienstzweige.

3. Es ist nach Art. 6 Abs. 1 RL 2000/78/EG gerechtfertigt, die Anhebung der Altersgrenze für den Eintritt in den Ruhestand in Anpassung an die Entwicklung der demografischen Verhältnisse stufenweise nach dem Geburtsjahr oder -monat der Bediensteten vorzunehmen.

Der Kläger ist ehemaliger Kriminalbeamter in Nordrhein-Westfalen. Er wendet sich gegen beamtenrechtliche Vorschriften, aufgrund derer er pensioniert worden war. Der BGH hat die beanstandeten Regelungen für europarechtskonform erklärt, insbesondere als mit der Richtlinie 2000/78/EG vereinbar. Die Bestimmungen, die für Polizeivollzugsbeamte eine niedrigere als die allgemeine Altersgrenze vorsehen seien gerechtfertigt, da Polizeivollzugsbeamte gegenüber in der allgemeinen Verwaltung tätigen Beamten erhöhten physischen Anforderungen ausgesetzt seien.

Daneben sei die nach Geburtsmonaten beziehungsweise -jahren schrittweise erfolgende Anhebung des Ruhestandsalters für Polizeivollzugsbeamte nach Art. 6 Abs. 1 RL 2000/78/EG gerechtfertigt. Sie habe den sich wandelnden demografischen Verhältnissen in Deutschland Rechnung getragen, die dazu führen, dass sich das Verhältnis zwischen Versorgungsempfängern und aktiven Beschäftigten kontinuierlich verschlechtert.

Dagegen sei die Ausschlussfrist des § 15 Abs. 4 AGG auf den unionsrechtlichen Staatshaftungsanspruch nicht anwendbar. Grundlage der Ansprüche aus § 15 Abs. 1 und 2 AGG seien individual- oder kollektivrechtliche Vereinbarungen oder eine einzelfallbezogene, konkrete Maßnahme des Arbeitgebers, jedoch nicht die Schaffung einer diesem Verbot widersprechenden abstrakten Rechtslage. Der unionsrechtliche Staatshaftungsanspruch wegen "legislativen Unrechts" weise eine andere inhaltliche Qualität auf als die auf § 15 Abs. 1 und 2 AGG beruhenden Ansprüche. Die Frist des § 15 Abs. 4 AGG schütze den Arbeitgeber davor, Dokumentation über Einstellungsverfahren unzumutbar lange aufzubewahren. Die Notwendigkeit dieses Schutzes bestehe aber nicht für den Erlass von Gesetzen. Die Ansprüche aus § 15 Abs. 1 und 2 wenden sich gegen den Arbeitgeber, während sich der unionsrechtliche Staatshaftungsanspruch gegen den Gesetzgeber richte. Hier sei das Land als Gesetzgeber in Anspruch genommen worden.

Vorgehend OLG Hamm: 03.12.2014 - I-11 U 6/13, 11 U 6/13, Urteil

OVG Nordrhein-Westfalen, Beschluss vom 05.06.2015 – 6 A 455/15

Kein Verstoß gegen Gleichbehandlungsrichtlinie - Altersgrenze für den Eintritt in den Ruhestand

Leitsätze:

1. Erfolgloser Antrag eines Ministerialrats auf Zulassung der Berufung, der die Weiterbeschäftigung über die in § 31 Abs. 2 LBG NRW festgelegte Altersgrenze hinaus begehrt.

2. In der Rechtsprechung ist geklärt, dass die Bestimmungen der §§ 31, 32 LBG NRW auch in der zum 01.06.2013 in Kraft getretenen Fassung des § 32 Abs. 1 Satz 1 LBG NRW mit der Richtlinie 2000/78/EG und § 10 Abs. 1 Satz 1 AGG vereinbar sind.

Vorgehend VG Düsseldorf: 30.01.2015 – 13 K 3574/14, Beschluss

BAG, Urteil vom 11.02.2015 – 7 AZR 17/13
Sachliche Rechtfertigung der befristeten Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nach Erreichung des Rentenalters

Leitsatz:

Eine bei oder nach Erreichen des Renteneintrittsalters getroffene Vereinbarung über die befristete Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses, die nicht in den Anwendungsbereich des § 41 Satz 3 SGB VI fällt, kann nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 6 TzBfG sachlich gerechtfertigt sein. Dies setzt voraus, dass der Arbeitnehmer Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung beanspruchen kann und dass die befristete Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses einer konkreten, im Zeitpunkt der Vereinbarung der Befristung bestehenden Personalplanung des Arbeitgebers dient. Durch eine derartige Befristung wird der Arbeitnehmer nicht in unzulässiger Weise wegen des Alters diskriminiert.

Vorgehend LAG Berlin-Brandenburg: 20.11.2012 – 12 Sa 1303/12, Urteil

LAG Baden-Württemberg, Urteil vom 03.12.2014 – 4 Sa 48/14
Tariflich geregelte Altersgrenze

Leitsatz:

Eine tarifliche Altersgrenzenregelung, die eine automatische Beendigung des Arbeitsverhältnisses vorsieht zu einem Zeitpunkt, zu dem vom Arbeitnehmer eine abschlagsfreie Altersrente bezogen werden kann, ist wegen Umgehung von § 41 Satz 2 SGB VI jedenfalls dann nichtig, wenn dies zu einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor Erreichen der Regelaltersgrenze führen soll.

Vorgehend ArbG Heilbronn: 08.05.2014 – Ca 118/14, Urteil

OVG des Saarlandes, Beschluss vom 03.12.2013 – 1 B 452/13
Hinausschieben des Eintritts in den Ruhestand – Altersgrenze - einstweilige Anordnung

Leitsatz:

Ist ein Beamter nach Vollendung des 65. Lebensjahres kraft Gesetzes in den Ruhestand getreten, kommt ein Hinausschieben des Eintritts in den Ruhestand nicht mehr in Betracht; das gilt auch, wenn der Beamte rechtzeitig einen Dienstzeitverlängerungsantrag gestellt hat, dieser mit rechtswidriger Begründung abgelehnt wurde und der Beamte noch vor Eintritt in den Ruhestand beim Verwaltungsgericht den Erlass einer einsteiligen Anordnung beantragt hat.

Vorgehend VG Saarland: 21.10.2013 – 2 L 1307/13, Beschluss

OVG Lüneburg, Beschluss vom 29.10.2013 – 5 ME 220/13
Hinausschieben des Eintritts in den Ruhestand – entgegenstehendes dienstliches Interesse

Leitsätze:

1. Zum Begriff des entgegenstehenden dienstlichen Interesses im Sinne des § 36 Abs. 1 Satz 1 NBG.

2. Umstände, die mit dem Hinausschieben des Ruhestandes typischer Weise verbunden sind, kommen als entgegenstehende dienstliche Interessen im Sinne des § 36 Abs. 1 Satz 1 NBG jedenfalls im Grundsatz nicht in Betracht.

3. Um eine strukturelle Veränderungsabsicht zu dokumentieren, ist eine generelle d. h. unabhängig vom Einzelfall bestehende Planung erforderlich, die etwa in einem Strukturplan, einer konzeptionellen Stellenplanung, einem personalwirtschaftlichen Konzept oder einer ähnlichen allgemeinen Erklärung ihren Niederschlag finden kann.

Vorgehend VG Hannover: 12.11.2013 – 2 B 5908/13, Urteil

VGH Baden-Württemberg, Beschluss vom 29.10.2013 – 4 S 1780/13
Kein Rechtsanspruch eines Polizeibeamten auf Hinausschieben des Eintritts in den Ruhestand - eingeschränkte dienstliche Verwendungsfähigkeit

Leitsatz:

Die eingeschränkte dienstliche Verwendungsfähigkeit eines Beamten (hier: Polizeidienstunfähigkeit) kann dienstliche Interessen begründen, die einer Hinausschiebung des Eintritts in den Ruhestand im Sinne des Art. 62 § 3 Abs. 1 Satz 1 DRG entgegenstehen.

Vorgehend VG Freiburg: 31.07.2013 – 3 K 1404/13, Beschluss

VG Düsseldorf, Beschluss vom 25.09.2013 – 13 L 1412/13
Altersgrenze für den Eintritt der Beamten in den Ruhestand - NRW

Leitsatz:

Die Altersgrenze aus § 31 Abs. 2 LBG NRW für den Eintritt der Beamten in den Ruhestand verstößt nicht gegen das Verbot der Altersdiskriminierung aus § 7 AGG und Art. 2 der RL /78/2000/EG.

Nachgehend OVG Nordrhein-Westfalen: 28.10.2013 – 6 B 1181/13, Beschluss

ArbG Bonn, Urteil vom 05.09.2013 – 3 Ca 685/13
Zulässigkeit der Altersgrenzen für freie Mitarbeiter einer Rundfunkanstalt

Leitsätze:

1. Die Grundsätze über die Zulässigkeit von vertraglichen oder tarifvertraglichen Altersgrenzen, die an das Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze anknüpfen, sind auch auf die altersbedingte Beendigung der Zusammenarbeit einer öffentlich-rechtlichen Rundfunkanstalt mit einem freien Mitarbeiter anzuwenden.

2. Jedenfalls dann, wenn der Auftraggeber dem freien Mitarbeiter im Rahmen des Dienstverhältnisses über eine längere Zeit eine den normalen Lebensunterhalt deckende Vergütung gezahlt hat, ist es zulässig, für die soziale Absicherung des beschäftigungslos werdenden Mitarbeiters von einer abstrakten (Alters-) Versorgungsmöglichkeit auszugehen, ohne den konkreten Altersversorgungsanspruch des Mitarbeiters zu prüfen.

VGH Hessen, Beschluss vom 19.08.2013 – 1 B 1313/13
Zulässigkeit der Höchstaltersgrenze für Richter

Leitsatz:

Die in § 7 Abs. 2 des Hessischen Richtergesetzes enthaltene Altersgrenze steht mit den Vorgaben der RL 2000/78/EG in Einklang (Fortführung der Rechtsprechung des Senats, Beschluss vom 28.09.2009 – 1 B 2487/09).

Vorgehend VG Frankfurt: 16.05.2013 – 9 L 1393/13 F, Urteil
Vgl. auch VGH Bayern: 01.07.2014 – 6 CE 14.1024, Beschluss

BAG, Urteil vom 05.03.2013 – 1 AZR 417/12
Altersgrenzen in Betriebsvereinbarungen

Leitsätze:

1. In Betriebsvereinbarungen können Altersgrenzen vereinbart werden, nach denen das Arbeitsverhältnis mit Erreichen der Regelaltersgrenze endet.

2. Die Arbeitsvertragsparteien können ihre Absprachen betriebsvereinbarungsoffen gestalten. Dies ist regelmäßig anzunehmen, wenn der Vertragsgegenstand in Allgemeinen Geschäftsbedingungen enthalten ist und einen kollektiven Bezug hat.

Vorgehend LAG Niedersachsen: 07.03.2012 – 16 Sa 809/11, Urteil

VGH Baden-Württemberg, Urteil vom 15.01.2013 – 4 S 1519/12
Hinausschieben des Eintritts in den Ruhestand – Beamte - entgegenstehendes dienstliches Interesse

Leitsätze:

1. Art. 62 § 3 Abs. 1 Satz 1 Halbsatz 1 des Dienstrechtsreformgesetzes vom 09.10.2010 - DRG begründet einen Rechtsanspruch des Beamten auf Hinausschiebung des Eintritts in den Ruhestand, soweit dienstliche Interessen nicht entgegenstehen.

2. Bei dem (negativen) Tatbestandsmerkmal der (entgegenstehenden) "dienstlichen Interessen" handelt es sich um einen unbestimmten Rechtsbegriff, der grundsätzlich – von (vor)prägenden verwaltungspolitischen Organisationsentscheidungen abgesehen - der vollen gerichtlichen Überprüfung unterliegt, ohne dass dem Dienstherrn insoweit ein Beurteilungsspielraum zusteht.

Vorgehend VG Freiburg: 10.07.2012 – 5 K 751/12, Urteil

BGH, Beschluss vom 23.07.2012 – NotZ (Brfg) 15/11
Keine Verfassungs-/Europarechtswidrigkeit der Höchstaltersgrenze für Notare

Leitsatz:

Nach dem Urteil des BGH ist die Bestimmung des § 48a BNotO, die die Altersgrenze für die Ausübung des Notarberufs auf das Ende des Monats festlegt, in dem der Notar das 70. Lebensjahr vollendet, weder verfassungs- noch europarechtswidrig.

Vgl. auch BGH: 22.03.2012 - NotZ 16/09, Urteil
BGH: 27.05.2019 – NotZ (Brfg) 7/18, Urteil

OVG Hamburg, Beschluss vom 05.06.2012 – 1 Bs 98/12
Hinausschieben des gesetzlichen Ruhestandes – einstweilige Anordnung

Leitsätze:

1. Das Gericht prüft unter Beachtung des Organisationsrechts des Dienstherrn nach, ob dienstliche Interessen dem Hinausschieben des Ruhestands entgegenstehen.

2. Das Interesse an einer ausgeglichenen Altersstruktur und ausreichenden Beförderungsmöglichkeiten haben nur das für dienstliche Interessen erforderliche erhebliche Gewicht, wenn z.B. einer besonders ungünstigen Altersstruktur oder einer besonders angespannten Beförderungssituation entgegengewirkt werden soll.

Die Ermessensentscheidung über die Dienstzeitverlängerung hat die für und gegen sie sprechenden Gesichtspunkte abzuwägen.

Vorgehend VG Hamburg: 05.04.2012 – 20 E 318/12, Beschluss

BAG, Urteil vom 15.02.2012 – 7 AZR 904/08
Tarifvertragliche Altersgrenze für Flugingenieure – Manteltarifvertrag Lufthansa

Leitsatz:

Das BAG hat entschieden, dass die Altersgrenze in § 19 Abs. 1 S 1 des Manteltarifvertrags Nr. 5a für das Cockpitpersonal der Deutschen Lufthansa Aktiengesellschaft (MTV Nr. 5a) in der Fassung vom 14.01.2005, wonach das Arbeitsverhältnis eines Flugingenieurs mit Ablauf des Monats endet, in dem dieser das 60. Lebensjahr vollendet, gegen das Benachteiligungsverbot wegen des Alters in § 7 Abs. 1 in Verbindung mit § 1 AGG verstößt. Sie ist gemäß § 7 Abs. 2 AGG unwirksam.

Das BAG weist darauf hin, dass die Regelungen auch auf Altersgrenzen anzuwenden sind, die vor dem Inkrafttreten des AGG einzelvertraglich oder tarifvertraglich vereinbart wurden, sofern die Altersgrenze im Einzelfall erst mit oder nach Inkrafttreten des AGG erreicht wird.

Vorgehend LAG Frankfurt: 13.10.2008 – 17 Sa 532/08, Urteil

BVerwG, Urteil vom 01.02.2012 – 8 C 24/11
Unwirksamkeit der Höchstaltersgrenze für öffentlich bestellte und vereidigte Sachverständige

Leitsätze:

1. Das mit der öffentlichen Bestellung und Vereidigung von Sachverständigen verfolgte Ziel, einen geordneten Rechtsverkehr sicherzustellen, ist kein legitimes Ziel nach § 10 AGG i.V.m. Art. 6 Abs. 1 der RL 2000/78/EG, das eine generelle Höchstaltersgrenze rechtfertigen könnte.

2. Das Lebensalter steht nicht im Sinne von § 8 Abs. 1 AGG i.V.m. Art. 4 Abs. 1 der RL 2000/78/EG in innerem Zusammenhang mit einer besonderen Anforderung an die Art der beruflichen Betätigung eines öffentlich bestellten und vereidigten Sachverständigen in den Sachgebieten "EDV im Rechnungswesen und Datenschutz" sowie "EDV in der Hotellerie".

3. Die Festlegung einer Höchstaltersgrenze in einer Sachverständigenordnung dient jedenfalls in den vorgenannten Sachgebieten nicht im Sinne von Art. 2 Abs. 5 der RL 2000/78/EG den Erfordernissen der öffentlichen Sicherheit, der Verhütung von Straftaten oder dem Schutz der Rechte und Freiheiten anderer.

Vorgehend VGH Bayern: 28.01.2009 – 22 BV 08. 1413, Urteil

BAG, Urteil vom 18.01.2012 – 7 AZR 112/08
Unwirksamkeit einer tariflichen Altersgrenze für Piloten – Manteltarifvertrag Lufthansa

Leitsatz:

Die Altersgrenze in § 19 Abs. 1 Satz 1 des Manteltarifvertrages Nr. 5a für das Cockpitpersonal bei der Lufthansa in der Fassung vom 14.01.2005, wonach das Arbeitsverhältnis von Flugzeugführern mit dem Ende des Monats der Vollendung des 60. Lebensjahres endet, verstößt gegen das Benachteiligungsverbot wegen des Alters in § 7 Abs. 1 in Verbindung mit. § 1 AGG. Sie ist nach § 7 Abs. 2 AGG unwirksam.

Vorgehend LAG Frankfurt, 15.10.2007 – 17 Sa 809/07, Urteil
Vgl. auch BAG: 14.03.2012 – 7 AZR 480/08, Urteil

BVerwG, Beschluss vom 06.12.2011 – 2 B 85/11
Zulässigkeit der Regelaltersgrenze für die Versetzung in den Ruhestand - Beamte

Leitsatz:

Eine gesetzlich geregelte allgemeine Altersgrenze von 65 Jahren für den Eintritt der Beamten in den Ruhestand verstößt nicht gegen das Verbot der Altersdiskriminierung in § 7 AGG und in Art. 2 der Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27.11.2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf.

Vorgehend OVG Rheinland-Pfalz: 25.02.2011 – 2 A 11201/10, Urteil

BAG, Urteil vom 21.09.2011 – 7 AZR 134/10
Tarifliche Altersgrenze für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Leitsatz:

Die Altersgrenzenregelung in § 46 Ziffer 1 S 1 des Tarifvertrages für die Arbeitnehmer bei den Stationierungsstreitkräften im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland (TV AL II), wonach ein Beschäftigungsverhältnis mit Ablauf des Kalendermonats endet, in dem der Arbeitnehmer das 65. Lebensjahr vollendet, ist nach § 14 Abs. 1 S 1 TzBfG nicht zu beanstanden. Dies gilt jedenfalls für Arbeitsverhältnisse mit Arbeitnehmern, die vor dem 01.01.1947 geboren sind.

Vorgehend LAG Hamm: 11.11.2009 – 5 Sa 893/09, Urteil

OVG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 13.04.2011 – 2 A 11447/10
Keine Altersdiskriminierung - Regelaltersgrenze für Versetzung in den Ruhestand - Urlaubsinanspruchnahme

Leitsätze:

1. Die Versetzung von Beamten in den Ruhestand mit Vollendung des 65. Lebensjahres verstößt nicht gegen das Verbot der Altersdiskriminierung (Bestätigung von OVG RP, Urteil vom 25.02.2011 - 2 A 11201/10.OVG).

2. Angesichts der Einschätzungsprärogative und organisatorischen Gestaltungsfreiheit des Dienstherrn ist die gerichtliche Kontrolle der Entscheidung über ein Hinausschieben des Ruhestandsbeginns auf die Prüfung beschränkt, ob die gesetzlichen Grenzen des Organisationsermessens überschritten sind oder ob von diesem gegenüber dem Beamten in unsachlicher Weise Gebrauch gemacht worden ist.

3. Beamte haben keinen Anspruch auf eine Abgeltung nicht genommenen Urlaubs.

4. Der Dienstherr ist nicht verpflichtet, den Beamten hierauf hinzuweisen und ihn zu einer rechtzeitigen Beantragung von Urlaub anzuhalten. (im Anschluss an OVG RP, Urteil vom 30.03.2010 - 2 A 11321/09.OVG).

Vorgehend VG Neustadt: 16.11.2010 – 6 K 753/10, Urteil
Nachgehend BVerwG: 21.12.2011 – 2 B 94/11, Beschluss

LAG Hamburg, Urteil vom 22.02.2011 – 4 Sa 76/10
Höchstaltersgrenze im Manteltarifvertrag der Hamburger Hochbahn

Leitsatz:

Die Regelung in § 20 Abs. 5 MTV Hochbahn, nach der das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Monats endete, in dem der Beschäftigte das 65. Lebensjahr vollendete, ist wirksam.

Vorgehend ArbG Hamburg: 26.07.2010 – 22 Ca 33/10, Urteil

BAG, Urteil vom 08.12.2010 – 7 AZR 438/09
Tarifvertragliche Altersgrenze im TVöD-V

Leitsatz:

Die Regelung in § 33 Abs. 1 Buchst a TVöD-V (in der bis zum 30.06.2008 geltenden Fassung), nach der das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Monats endete, in dem der Beschäftigte das 65. Lebensjahr vollendete, war wirksam.

Vorgehend LAG Düsseldorf: 29.04.2009 – 4 Sa 1764/08, Urteil

BAG, Urteil vom 23.06.2010 - 7 AZR 1021/08
Tarifliche Altersgrenze für Flugbegleiter unwirksam

Leitsatz:

„Nach der zur Auslegung des Klageantrags heranzuziehenden Klagebegründung war jedoch zweifelsfrei erkennbar, dass sich die Klägerin von Anfang an gegen die Beendigung des Arbeitsverhältnisses aufgrund der Altersgrenzenregelung in § 47 MTV Nr. 11 gewandt hat. Deshalb war trotz der fehlerhaften Datumsangabe in dem ursprünglichen Klageantrag zu 1. ausschließlich die Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum 30.11.2009 Gegenstand des vorliegenden Rechtsstreits. (…)

Die tarifliche Altersgrenze von 60 Jahren für Mitglieder des Kabinenpersonals ist mangels eines sie rechtfertigenden sachlichen Grundes iSv. § 14 Abs. 1 Satz 1 TzBfG unwirksam.“

VG Frankfurt, Beschluss vom 29.03.2010 – 9 K 3854/09 F
Fragliche Vereinbarkeit der Altersgrenzen im Beamtenrecht mit Unionsrecht

Leitsatz:

Die Altersgrenzenregelung in § 50 Abs. 2 HBG ist mit dem unionsrechtlichen Verbot der Altersdiskriminierung in Gestalt der RL 2000/78/EG unvereinbar. Fragen an den EuGH zu den Kriterien einer möglichen Rechtfertigung von Altersgrenzenregelungen nach Art. 6 Abs. 1 RL 2000/78/EG.

Vgl. auch EuGH: 21.07.2011 - C-159/10, Urteil

BAG, Urteil vom 18.06.2008 - 7 AZR 116/07
Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit Erreichen der sozialversicherungsrechtlichen Regelaltersgrenze - Gebäudereiniger

Leitsätze:

1. Eine in einem Tarifvertrag enthaltene Befristung des Arbeitsverhältnisses auf den Zeitpunkt des Erreichens des Regelrentenalters ist sachlich gerechtfertigt im Sinne des. § 14 Abs. 1 Satz 1 TzBfG, wenn der Arbeitnehmer nach dem Vertragsinhalt und der Vertragsdauer eine Altersversorgung in der gesetzlichen Rentenversicherung erwerben kann oder bei Vertragsschluss bereits die für den Bezug einer Altersrente erforderliche rentenrechtliche Wartezeit erfüllt hat.

2. Eine solche Regelung genügt den sich bis zum Ablauf der Umsetzungsfrist für die Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27.11.2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf ergebenden Vorgaben des Gemeinschaftsrechts.

Vorgehend LAG München: 29.08.2006 – 8 Sa 363/06, Urteil

BSG, Urteil vom 09.04.2008 - B 6 KA 44/07 R
68-Jahres-Altersgrenze für Vertragsärzte

Leitsatz:

„Die dem zugrunde liegende Regelung des § 95 Abs 7 Satz 3 SGB V, wonach eine Zulassung mit Ablauf des Kalendervierteljahres endet, in dem der Vertragsarzt das 68. Lebensjahr vollendet hat, ist sowohl mit dem GG als auch mit europäischem Recht vereinbar. (…)

Eine einmal bereits wirksam erfolgte Zulassungsbeendigung kann nicht durch späteres Recht (hier: europäisches Recht) wieder in Frage gestellt werden mit der Folge, die Zulassung könne gleichsam wiederaufleben.“

Vorgehend SG Reutlingen: 27.06.2007 – KA 2556/05, Urteil
Nachgehend EuGH: 12.01.2010 – C-341/08, Urteil

ArbG Frankfurt, Urteil vom 29.05.2007 – 11 Ca 8952/06

Altersdiskriminierung - Angemessene Beschäftigungszeit vor dem Eintritt in den Ruhestand

Leitsätze:

1. Eine analoge Anwendung des § 10 Satz 3 Nr. 3 Hs. 2 AGG auf den (eventuellen) Eintritt in eine krankheitsbedingte Erwerbsunfähigkeitsrente scheitert unabhängig davon, ob eine Regelungslücke oder vergleichbare Interessenlage vorliegen, an der Grenze des Wortlauts der Norm.

2. Bei einem Zeitraum von neun Jahren liegt eine angemessene Beschäftigungszeit im Sinne des § 10 Satz 3 Nr. 3 Hs. 2 AGG vor, so dass die Festsetzung einer Höchstgrenze als Notwendigkeit im Sinne der Norm nicht gegeben ist.

3. Allein die Befürchtung eines Arbeitgebers, ein Arbeitnehmer könne von dem Arbeitgeber Leistungen beziehen, ohne zuvor seine Arbeitskraft in einem Umfang für ihn eingebracht zu haben, der sich für ihn "rechnet", stellt als allein wirtschaftliches Interesse kein legitimes Ziel im Sinne des § 10 Satz 1 AGG dar.

4. Bloße Vermutungen, Eventualitäten oder Risiken können eine Diskriminierung nicht rechtfertigen im Sinne des § 10 AGG.

1.6 Sexuelle Identität

1.6.1 Zugang zu unselbstständiger Tätigkeit

ArbG Stuttgart, Urteil vom 28.04.2010 – 14 Ca 1585/09
Nichteinstellung wegen Lebenspartnerschaft – Kirchenklausel

Leitsatz:

Die Klägerin bewarb sich auf eine Stelle als Erzieherin in einem katholischen Verband und erhielt zunächst eine Zusage. Als der Arbeitgeber davon erfuhr, dass die Klägerin in einer eingetragenen Lebenspartnerschaft lebt, wurde die Zusage widerrufen mit der Begründung, dass das Eingehen einer Lebenspartnerschaft einen schweren Loyalitätsverstoß darstelle.

Das Gericht hält die Klage der Erzieherin für unbegründet und legt den kirchenspezifischen Rechtfertigungsgrund des § 9 II AGG dahingehend aus, dass nicht nur Ungleichbehandlungen wegen Religion oder Weltanschauung, sondern auch wegen anderer Merkmale gerechtfertigt sind, wenn damit ein „schwerer Loyalitätsverstoß“ verbunden ist.

ArbG Berlin, Urteil vom 27.01.2010 -55 Ca 9120/09
Benachteiligung bei beruflichem Aufstieg wegen heterosexueller Beziehung zu einem Arbeitskollegen

Leitsätze:

1. Wird eine Arbeitnehmerin durch ihren Arbeitgeber deswegen benachteiligt, weil sie eine heterosexuelle Beziehung zu einem Arbeitskollegen derselben Abteilung unterhält, so liegt hierin keine Benachteiligung der Arbeitnehmerin wegen ihrer sexuellen Identität im Sinne von §§ 1, 7 Abs. 1 AGG.

2. Anderes mag in Betracht kommen, wenn der Arbeitgeber selbst nach außen oder wenigstens nach innen nach eigenem Selbstverständnis Träger einer homosexuellen Identität ist.

1.6.2 Belästigung, Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen, einschließlich Arbeitsentgelt

LAG Düsseldorf, Urteil vom 28.04. 2021 – 4 Sa 580/20
Außerordentliche Kündigung – Belästigung wegen sexueller Orientierung - Verhältnismäßigkeit

Leitsatz:

Das Gericht entschied, dass eine außerordentliche Kündigung eines Arbeitnehmers, der seinen langjährigen Arbeitskollegen wegen dessen sexueller Orientierung schwer beleidigt hat ("Schieb dir doch einen Stock in den Arsch!", "Früher haben sie Schwule vergast" und "Heil Hitler") nicht rechtmäßig war. Eine Abmahnung sei grundsätzlich geeignet gewesen, eine künftige Wiederholung auszuschließen, da es in den 35 Jahren davor noch zu einer ähnlichen diskriminierenden Äußerung des Klägers gegenüber homosexuellen Menschen gekommen war.

Vorgehend ArbG Düsseldorf: 30.07.2020, 9 Ca 1459/20, Urteil
Nachgehend BAG: 11.08.2021, 2 AZN 352/21, Beschluss: Verwerfung (nicht dokumentiert)

VG Düsseldorf, Urteil vom 18.03.2021 – 26 K 7621/18
Entschädigung - Benachteiligung wegen der sexuellen Identität - Mangel an Indizien nach § 22 AGG

Leitsatz:

Rn. 23: „Darüber hinaus liegen auch die tatbestandlichen Voraussetzungen für eine Entschädigung nach dem AGG nicht vor. Es fehlt an einem feststellbaren Benachteiligungsverbot zu Lasten der Klägerin. Die bloß behauptete Verknüpfung der Klägerin zwischen den Arbeitsbedingungen und ihrer Transsexualität erreicht noch nicht einmal den erforderlichen Grad von Indizien, die nach § 22 AGG eine relevante Benachteiligung vermuten lassen. […]“

Rn. 24: „[…] Aus dem auch von der Klägerin mangels entgegenstehender Anhaltspunkte anerkannten Gutachten ergeben sich selbständig tragende Gründe, die unabhängig von der sexuellen Identität der Klägerin aufzeigen, weshalb ihre Eingliederung in die Arbeitsorganisation der Beklagten generell mit Schwierigkeiten verbunden ist. Dennoch hat die Beklagte weitere Versuche unternommen, einen geeigneten Dienstposten für die Klägerin zu finden. […]“

OVG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 29.10.2020 – OVG 10 B 10.16

Anwendbarkeit des AGG - Schadensersatz - Entschädigung - Verfristung - Mehraufwendungen für Lebenspartner

Leitsatz:

Das Gericht hatte über die Frage zu befinden, ob der Schaden, der einem Beamten dadurch entstanden sei, dass er in dem Zeitraum vom 03.12.2003 bis zum 31.12.2008 wegen der fehlenden Beihilfeberechtigung für seinen Lebenspartner eine private Krankenversicherung zum Volltarif abgeschlossen hatte anstelle einer Krankenversicherung zu einem 30-Prozent-Tarif für Ehepartner ohne eigenes Einkommen, ersatzfähig ist. Es erkannte an, dass für diesen Zeitraum hinsichtlich des „Arbeitsentgelts“ im Sinne von § 2 Abs. 1 Nr. 2 AGG eine nach § 7 AGG verbotene Benachteiligung wegen der sexuellen Identität vorgelegen habe. Allerdings habe die Arbeitgeberin eine Pflicht-verletzung im Rahmen des § 15 Abs. 1 Satz 2 AGG nicht zu vertreten.

Bis zum Urteil des Europäischen Gerichtshofs vom 06.12.2012 (EuGH, Urteil vom 6.12.2012 - C-124/11, C-125/11 und C-143/11 [E-CLI:EU:C:2012:771], Dittrich, Klinke und Müller -, Rn. 43) sei die Rechtsauffassung, wonach die unterschiedliche Behandlung von Lebenspartnern und Ehegatten im Rahmen der Beihilfe für Bundesbeamte nicht unionsrechtswidrig sei, jedenfalls vertretbar gewesen, was ein Vertreten-müssen im Sinne des § 15 Abs. 1 Satz 2 AGG ausgeschlossen habe. Ein Anspruch auf Entschädigung wegen eines sonstigen Falles von Benachteiligung nach § 15 Abs. 2 Satz 1 AGG i.V.m. § 24 Nr. 1 AGG hätte wiederum ab Kenntnis des o.g. Urteils des Europäischen Gerichtshofs innerhalb einer Frist von zwei Monaten geltend gemacht werden müssen (vgl. § 15 Abs. 4 Satz 1 AGG). Der Kläger habe diese Frist aber nicht eingehalten.

Vorgehend VG Berlin: 04.05.2016 – VG 26 K 238.14, Urteil

OVG Lüneburg, Urteil vom 25.02.2014 – 5 LA 204/13

Ablehnung eines Anspruchs auf Familienzuschlag bei verpartnerten Beamten-mittelbare Ungleichbehandlung wegen der sexuellen Orientierung

Leitsätze:

1. Die Kausalität zwischen dem Merkmal der sexuellen Orientierung der Beamtin und der Nichtzahlung des Familienzuschlags kann nicht mit dem Argument verneint werden, die Zahlung des Familienzuschlags der Stufe 1 sei nicht aufgrund der sexuellen Identität der Beamtin unterblieben, sondern weil sie zum damaligen Zeitpunkt die Voraussetzungen der vorhandenen gesetzlichen Regelungen (weil sie nicht verheiratet ist) nicht erfüllt habe.

2. In der Ablehnung eines Anspruchs auf Gewährung des Familienzuschlags der Stufe 1 bei verpartnerten Beamten ist eine mittelbare Ungleichbehandlung wegen der sexuellen Orientierung zu sehen.

3. Es ist allerdings zweifelhaft, ob damit bereits die Voraussetzungen für einen Anspruch auf Entschädigung gemäß § 15 Abs. 2 AGG vorliegen.

4. Die Angemessenheit der Höhe der Entschädigung steht im Ermessen des Gerichts.

5. Eine Entschädigung ist nicht angemessen, wenn erhebliche entschädigungsmindernde Umstände, wie hier die rückwirkende Angleichung an die höhere Besoldung durch Zahlung des Familienzuschlags, eine fehlende Verantwortlichkeit der Behörde, das Fehlen einer Ungleichbehandlung im Dienst, der hinreichend gegebene Anreiz für den Dienstherrn, zu einem dem Entgeltgleichheitsgebot konformen Verhalten überzugehen, vorliegen.

Vorgehend: VG Stade: 11.04.2013 – 3 A 756/11, Urteil
Vgl. auch BVerwG: 28.10.2010 – 2 C 21/09, Urteil

BAG, Urteil vom 18.03.2010 - 6 AZR 434/07
Auslandszuschlag – Lebenspartnerschaft

Leitsatz:

Das BAG hat mit Urteil vom 18.03.2010 einem ins Ausland entsandten, in eingetragener Lebenspartnerschaft lebenden Angestellten des Goethe-Instituts einen nach der tariflichen Regelung nur an Verheiratete zu zahlenden Auslandszuschlag zugesprochen, weil auch insoweit eingetragene Lebenspartner gegenüber Eheleuten gleichheitswidrig benachteiligt werden.

Vorgehend LAG München: 10.05.2007 - 2 Sa 1253/06, Urteil

LAG Niedersachsen, Urteil vom 24.02.2009 - 3 Sa 833/08 B
Betriebliche Hinterbliebenenversorgung, Lebenspartnerschaft

Leitsätze:

1. Eingetragene Lebenspartnerschaften sind in der betrieblichen Altersversorgung hinsichtlich der Hinterbliebenenversorgung Ehegatten gleichzustellen, soweit am 01.01.2005 zwischen den Versorgungsberechtigen und dem Versorgungsschuldner noch ein Rechtsverhältnis bestand (BAG 14.01.2009 - 3 AZR 20/07).

2. Ein solches Rechtsverhältnis ist auch anzunehmen, wenn der Versorgungsberechtigte zu diesem Zeitpunkt nicht mehr Arbeitnehmer war, sondern bereits eine Betriebsrente bezog.

Vorgehend ArbG Hannover: 08.04.2008 – 7 Ca 577/07 Ö Urteil
Nachgehend BAG 3. Senat: 15.09.2009 – 3 AZR 294/09, Urteil

1.7 Merkmalsübergreifend

1.7.1 Beschäftigtenbegriff

BVG, Urteil vom 30.06.2022 – 2 WD 14/21
Beschäftigtenbegriff - Schülerpraktikum

Leitsatz:

„Eine Schülerpraktikantin bei der Bundeswehr unterfällt gemäß § 6 Abs. 1 AGG dem persönlichen Anwendungsbereich des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes. Vor Benachteiligungen geschützt sind danach die "Beschäftigten" in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst (vgl. BT-Drs. 16/1780 S. 34). Dazu gehören gemäß § 6 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 AGG auch die "zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten". Diese Regelung geht über den Wortlaut des § 5 Abs. 1 Satz 1 Alt. 2 ArbGG hinaus, indem er sich nicht auf die zu ihrer Berufsausbildung beschäftigten Personen beschränkt. Zur Berufsbildung (vgl. § 1 Abs. 1 BBiG) zählen neben der Berufsausbildung (§ 1 Abs. 3 BBiG) die Berufsausbildungsvorbereitung (§ 1 Abs. 2 BBiG), die berufliche Fortbildung (§ 1 Abs. 4 BBiG) und die berufliche Umschulung (§ 1 Abs. 5 BBiG). Ferner werden nicht nur die dem BBiG unterliegenden Berufsausbildungsverhältnisse einbezogen, sondern nach § 26 BBiG auch Umschüler, Volontäre, Praktikanten und andere, die, ohne dass ein Arbeitsverhältnis vereinbart ist, eingestellt werden, um berufliche Fertigkeiten, Kenntnisse, Fähigkeiten oder berufliche Erfahrungen zu erwerben, sofern sie einem dem Beschäftigungsverhältnis vergleichbaren Weisungsverhältnis unterliegen (vgl. Staudinger/Serr, in: Staudinger, BGB, Stand September 2020, § 6 AGG Rn. 6 m. w. N.; siehe auch Kalb, in: Herberger/Martinek/Rüßmann/Weth/Würdinger, jurisPK-BGB, § 6 AGG Rn. 6; Riesenhuber, in: Ermann, BGB, 16. Aufl. 2020, § 6 AGG Rn. 3). Dies war bei der Zeugin A der Fall.“

Vorgehend TDG Süd: 23.06.2021, S 4 VL 12/18, Urteil

Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein, Urteil vom 21.06.2022 – 2 Sa 21/22
Bewerber*inneneigenschaft – Benachteiligung wegen des Geschlechts

Leitsatz:

Wer auf eine Stellenausschreibung, die über Ebay Kleinanzeigen veröffentlicht wird, dort eine Chatnachricht mit Interesse bekundet, ist Bewerber im Sinne des AGG. Dass über den üblichen Post- oder E-Mail-Weg weitere Unterlagen eingereicht werden, ist nicht erforderlich. Wer eine Stellenausschreibung auf einem Portal veröffentlicht, muss davon ausgehen, dass Bewerber*innen, dann auch direkt in der zur Verfügung gestellten Chat-Funktion auf die Anzeige reagieren.

Vorgehend ArbG Elmshorn: 16.12.2021, 4 Ca 592 a/21, Urteil

1.7.2 Zeitpunkt der Bewerbung-Kausalität

LAG Köln, Urteil vom 01.10.2010 – 4 Sa 796/10
Bewerbung nach Besetzung der Stelle-keine Benachteiligung gemäß § 3 Abs. 1 AGG

Leitsatz:

Geht eine Bewerbung um eine Stelle erst nach deren Besetzung ein, so kommt eine Benachteiligung gemäß § 3 Abs. 1 AGG grundsätzlich nicht in Betracht.

„Macht ein Bewerber geltend, er sei bei der Besetzung einer ausgeschriebenen Stelle entgegen dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz benachteiligt worden, so setzt dies grundsätzlich voraus, dass seine Bewerbung um die Stelle schon im Zeitpunkt der Besetzungsentscheidung vorlag (vgl. hierzu auch BAG 19.08.2010 - 8 AZR 370/09 - Pressemitteilung 62/10).

Ist eine Stelle schon besetzt, so können spätere Bewerber nicht mehr berücksichtigt werden. Die Behandlung, die sie erfahren, ist typischerweise die Ablehnung der Bewerbung. Jede Person in einer vergleichbaren Situation erfährt diese Ablehnung, hat sie erfahren oder würde sie erfahren. Deshalb liegt eine Benachteiligung nicht vor.“

Vorgehend ArbG Köln: 06.05.2010 – 8 Ca 5127/09, Urteil

1.7.3 Frist gem. § 15 Abs. 4 AGG

BAG, Urteil vom 29.06.2017 – 8 AZR 402/15
Fristbeginn gem. § 15 Abs. 4 AGG bei fehlender Ablehnung“

Leitsatz:

Eine "Ablehnung durch den Arbeitgeber" i.S.v. § 15 Abs. 4 Satz 2 AGG setzt eine auf den Beschäftigten bezogene ausdrückliche oder konkludente Erklärung des Arbeitgebers voraus, aus der sich für den Beschäftigten aus der Sicht eines objektiven Erklärungsempfängers eindeutig ergibt, dass seine Bewerbung keine Aussicht (mehr) auf Erfolg hat. Ein Schweigen oder sonstiges Untätigbleiben des Arbeitgebers reicht grundsätzlich nicht aus, um die Frist des § 15 Abs. 4 Satz 2 AGG in Lauf zu setzen.“

Vorgehend: LAG Hessen: 15.06.2015 – 16 Sa 1619/14, Urteil

1.7.4 Beschwerderecht

ArbG Kassel, Urteil vom 11.02.2009 – 8 Ca 424/08
Kein Recht zu fristloser Kündigung bei unberechtigter Beschwerde nach § 13 AGG

Leitsätze:

1. Beschwert sich ein Arbeitnehmer – erstmalig nach 6-jähriger Tätigkeit – bei der Beschwerdestelle gemäß § 13 AGG, sein Vorgesetzter habe ihn als „halber Kanake“ bezeichnet, berechtigt dies den Arbeitgeber nicht zur fristlosen Kündigung, wenn nicht festgestellt werden kann, dass eine bewusst wahrheitswidrig aufgestellte Tatsachenbehauptung seitens des Arbeitnehmers vorliegt, wenn sich im Wege einer Aufklärungsmaßnahme nach einer erhobenen Beschwerde nach „Vernehmung“ des Beschuldigten Vorgesetzten aus Sicht des Arbeitgebers herausstellt, dass die erhobenen Vorwürfe falsch sind.

2. Würden Beschwerden, wenn sich diese vom Inhalt her falsch erwiesen, immer für den Beschwerdeführer die Gefahr einer fristlosen Kündigung seinerseits auslösen, so würde das gesamte auch vom AGG vorgesehene Beschwerdeverfahren ad absurdum geführt.

1.7.5 Bemessung der Entschädigung

ArbG Koblenz, Beschluss vom 17.12.2021 – 11 Ca 2122/21
Entschädigung nach § 15 AGG – Prozesskostenhilfe

Leitsatz:

Entschädigungszahlungen gemäß § 15 Abs. 2 AGG sind als Vermögen im Sinne des § 115 Abs. 3 ZPO zu berücksichtigen, sofern ihre präventive Wirkung im Vordergrund steht.

„Im Unterschied zu der schadensausgleichenden Funktion einer Schmerzensgeldzahlung (§ 253 Abs. 2 BGB) beinhaltet eine Entschädigungszahlung wegen der Verletzung des Allgemeinen Persönlichkeitsrechts oder wegen erfolgter Benachteiligung (§ 15 Abs. 2 AGG) auch präventive Zwecke. Sie muss einen tatsächlichen und wirksamen rechtlichen Schutz gewährleisten. Die Härte der Sanktionen muss der Schwere des Verstoßes entsprechen, indem sie insbesondere eine wirklich abschreckende Wirkung gegenüber dem Arbeitgeber gewährleistet, zugleich aber den allgemeinen Grundsatz der Verhältnismäßigkeit wahrt (BAG, Urteil vom 11.08.2016 – 8 AZR 809/14 –, Rn. 104, juris). Nach europarechtlicher Vorgabe (Art. 15 RL 2000/43/EG, Art. 17 RL 2000/78/EG) muss die Höhe der Entschädigung geeignet sein, den Arbeitgeber von künftigen Benachteiligungen abzuhalten. Daneben dient die Entschädigungszahlung gemäß § 15 Abs. 2 AGG auch der Genugtuung des geschädigten Arbeitnehmers, für das was ihm zugefügt wurde (vgl. MüKoBGB/Thüsing, 9. Aufl. 2021, AGG § 15 Rn. 14).“

Nachgehend bestätigend Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz: 5. Kammer, 21.02.2022, 5 Ta 13/22, Beschluss

BAG, Urteil vom 28.10.2021 – 8 AZR 371/20
Keine Entschädigung auf „Null“

Leitsätze:

1. Die Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG muss einen tatsächlichen und wirksamen rechtlichen Schutz der aus den Antidiskriminierungsrichtlinien des Unionsrechts hergeleiteten Rechte gewährleisten. Danach kommt ein Absehen von einer Entschädigung bzw. die Festsetzung einer Entschädigung auf "Null" nicht in Betracht.

2. Nach § 31 AGG kann von den Vorschriften des AGG nicht zu Ungunsten der geschützten Personen abgewichen werden. Danach verstoßen sämtliche Vereinbarungen gegen § 31 AGG, durch die Ansprüche aus dem AGG im Voraus ausgeschlossen oder beschränkt werden. § 31 AGG steht jedoch einer Vereinbarung über Ansprüche aus dem AGG im Nachhinein nicht entgegen.

Vorgehend ArbG Fulda: 17.01.2019, 2 Ca 20/18, Urteil
Hessisches LAG: 19.12.2019, 5 Sa 435/19, Urteil

LAG Köln, Urteil vom 26.07.2018 – 7 Sa 467/17
Höhe Entschädigung

Leitsätze:

1. Hebt der Kläger einer Entschädigungsklage nach § 15 II AGG in der Klageschrift durch Fettdruck sowie in einem weiteren Schriftsatz ausdrücklich hervor, dass er eine Entschädigung in Höhe von "mindestens 1.500 Euro" für angemessen erachte, so beträgt der Zuständigkeitsstreitwert 1.500,- EUR. Eine Festsetzung des Streitwerts auf 600,- EUR durch das Arbeitsgericht ist offensichtlich fehlerhaft und für das Berufungsgericht nicht bindend.

2. Zur Bemessung einer angemessenen Entschädigung nach § 15 II AGG eines wegen seines männlichen Geschlechtes diskriminierten Stellenbewerbers für einen fünftägigen Einsatz als Betreuer eines Messestandes (in Anlehnung an BAG vom 18.03.2010, 8 AZR 1044/08).

Vorgehend ArbG Köln: 1 Ca 605/16, Urteil

2 Zivilrecht

2.1 Ethnische Herkunft

AG Neumünster, Urteil vom 18.11.2022 – 39 C 305/22
Fitnessstudio - Benachteiligung wegen der ethnischen Herkunft – 1000 € Entschädigung

Leitsatz:

Rn. 16: „Die persönliche Anhörung des Geschäftsführers … der Beklagten hat ergeben, dass diese Begründung vorgeschoben war. Seine Ausführungen über die Beschränkung der Trainingskapazitäten und die Schwierigkeiten der Beklagten, zahlenden Mitgliedern adäquate Trainingsmöglichkeiten zur Verfügung zu stellen, vermögen die Ablehnung der Klägerin vor dem Hintergrund, dass die Beklagte zeitgleich intensive Werbung betrieb und - unstreitig - zwei Freundinnen der Klägerin die Aufnahme unkompliziert anbot, nicht plausibel zu erklären."

Rn. 17.: „Mangels einer anderen auch nur ansatzweise einleuchtenden Begründung der Beklagten steht es aufgrund aller vorbeschriebenen Indizien zur Überzeugung des Gerichts fest, dass die Beklagte die Aufnahme der Klägerin in ihr Fitnessstudio allein deswegen abgelehnt hat, weil es sich bei ihr um eine Sinteza handelt."

Rn 18: „Um die Genugtuungsfunktion und den ebenfalls mit dem Entschädigungsanspruch verfolgten Präventionszweck hinsichtlich weiterer Benachteiligungen zu erfüllen, muss die Zahlung für beide Seiten spürbar sein."

OLG München, Urteil vom 24.06.2020 – 20 U 6415/19
Benachteiligung wegen der Religion oder der ethnischen Herkunft - Sachlicher Grund für die Benachteiligung

Leitsatz:

Rn. 53.: „Entgegen der Ansicht des Klägers kann die Nichtbeförderung des Klägers als israelischem Staatsangehörigen nicht als verdeckte unmittelbare Benachteiligung i.S.d. § 3 Abs. 1 AGG wegen der Religion oder ethnischen Herkunft eingeordnet werden. Eine verdeckte unmittelbare Benachteiligung liegt nämlich nur dann vor, wenn nach einem scheinbar objektiven, nicht diskriminierenden Kriterium unterschieden wird, das jedoch in untrennbarem Zusammenhang mit einem in § 1 AGG genannten Merkmal steht und damit kategorial ausschließlich Träger eines Diskriminierungsmerkmals trifft (vgl. BAG, NZA 2014, 372, Rn. 46).

Diese Voraussetzungen liegen hier nicht vor. Grund für die Nichtbeförderung des Klägers ist seine israelische Staatsangehörigkeit. Aufgrund der Zusammensetzung des israelischen Staatsvolks weit überwiegend aus Menschen jüdischen Glaubens sind von der Nichtbeförderung aufgrund der Staatsangehörigkeit vor allem Menschen jüdischen Glaubens betroffen. Allerdings trifft die Nichtbeförderung aufgrund der israelischen Staatsangehörigkeit nicht nur Israelis jüdischen Glaubens, sondern ebenso Israelis, die anderen Religionsgemeinschaften zugehörig sind. Die Nichtbeförderung aufgrund der israelischen Staatsangehörigkeit trifft damit nicht kategorial ausschließlich Träger eines Diskriminierungs-merkmals, so dass die Voraussetzungen einer verdeckten unmittelbaren Benachteiligung i. S. d. § 3 Abs. 1 AGG nicht vorliegen."

Rn. 55: „Vorliegend kann sich die Beklagte auf einen sachlichen Grund für die Nichtbeförderung des Klägers berufen: Grund für die Nichtbeförderung des Klägers ist dabei entgegen der Auffassung des Klägers nicht das kuwaitische Boykottgesetz, sondern das Vorliegen eines tatsächlichen Leistungs-hindernisses. Der Beklagten war es unmöglich, die vertraglich vereinbarte Beförderungsleistung zu erbringen, weil ihr jedenfalls die Weiterbeförderung des Klägers ab Kuwait-Stadt tatsächlich unmöglich gewesen wäre, da der Kläger aus kuwaitischer Sicht nicht über ein gültiges Reisedokument verfügte und damit den Staat Kuwait auch nicht zur Durchreise betreten durfte

Rn. 57: „Auch ist die Berufung der Beklagten auf das Vorliegen des tatsächlichen Leistungshindernisses nicht treuwidrig. Denn für die Frage, ob die Voraussetzungen des § 3 Abs. 2 2. Halbsatz AGG kommt es auf die „Kenntnis" bzw. „Unkenntnis" des tatsächlichen Leistungshindernisses nicht an."

Vorgehend LG Landshut: 15.10.2019, 24 O 61/19, Urteil

AG Charlottenburg, Urteil vom 14.01.2020 – 203 C 31/19

Ablehnung von Mietinteressent*innen - Vermutungen hinsichtlich ethnischer Herkunft - kein Vorsatzerfordernis im Entschädigungstatbestand nach § 21 Abs. 2 S. 3 AGG

Leitsätze:

1. Der potentielle Vermieter kann durch die Versendung von Absagen zur Wohnungsbesichtigung gegen das Verbot der Benachteiligung wegen ethnischer Herkunft aus § 19 Abs. 2 AGG verstoßen, wenn es hinreichende Indizien dafür gibt, dass die Ablehnung aufgrund des ausländisch klingenden Namens des Mietinteressenten erfolgte und es dem potentiellen Vermieter nicht gelingt zu beweisen, dass kein Verstoß gegen die Bestimmung zum Schutz vor Benachteiligung vorgelegen hat.

2. Das zivilrechtliche Benachteiligungsverbot gilt auch bereits im Vorfeld der Vermietung.

3. § 19 Abs. 3 AGG ist nur dann nicht auf Benachteiligungen wegen der Rasse, der ethnischen Herkunft und des Geschlechts anzuwenden, wenn es sich bei der gezielten Vermietung an bestimmte Personen oder Personengruppen um „positive Maßnahmen" i.S.v. § 5 AGG handelt (vergleiche auch AG Hamburg-Barmbek, 03.02.2017 - 811b C 273/15, WuM 2017, 393).

4. Eine Entschädigung nach § 21 Abs. 2 Satz 3 AGG kann nicht nur bei einer vorsätzlichen Diskriminierung verlangt werden.

AG Augsburg, Urteil vom 10.12.2019 – 20 C 2566/19

Ablehnung von Mietinteressent*innen – Benachteiligung wegen der ethnischen Herkunft – Besonderes Nähe- und Vertrauensverhältnis

Leitsatz:

Das Gericht entschied, dass Vermieter*innen Mietinteressent*innen aufgrund der ethnischen Herkunft unmittelbar benachteiligten, wenn sie in einer Wohnungsanzeige „Nicht-Deutsche“ von der Eingehung eines Vertragsverhältnisses ausschließen und dass die Absage aus diesem Grund einen Entschädigungsanspruch nach § 21 Abs. 2 S. 3 AGG und einen Anspruch auf zukünftige Unterlassung nach § 21 Abs. 5 AGG begründe. Dies könne nicht durch die sachlich nicht begründeten Bedenken gerechtfertigt werden, wonach „Nicht-Deutsche“ eine mögliche Gefahr für die Sicherheit des jeweiligen Mietobjektes und für andere Bewohner*innen des Objektes darstellten. Bei Mietverhältnissen sei der § 19 Abs. 5 AGG zu beachten, der die Anwendbarkeit der §§ 19 bis 21 AGG zwar ausschließe, wenn ein besonderes Nähe- und Vertrauensverhältnis zwischen den Parteien vorliege, dass bei der Nutzung von Wohnraum durch die Parteien auf demselben Grundstück vermutet werden könne. Im vorliegenden Fall bewohne zwar der Vermieter zwar auch eine Wohnung auf demselben Grundstück, dies allerdings mit insgesamt 16 weiteren Parteien, sodass nicht mehr von einem besonderen Nähe- und Vertrauensverhältnis der Bewohner untereinander ausgegangen werden könne. Auf den Rechtfertigungsgrund der Schaffung und Erhaltung ausgewogener Siedlungs-strukturen sowie ausgeglichener wirtschaftlicher, sozialer und kultureller Verhältnisse könnten sich außerdem nur gewerblichen Großvermieter*innen berufen, weil nur jene zur Schaffung solcher Verhältnisse beitragen könnten.

BGH, Urteil vom 25.04.2019 – I ZR 272/15
Kein Verstoß gegen AGG – Staatsexamen in Deutschland als Kriterium bei Auswahlentscheidung bei der Stipendienvergabe

Leitsätze:

1. Die Vergabe von Stipendien für hochbegabte Hochschulstudenten erfordert eine Auswahlentscheidung, bei der die persönlichen Umstände der Bewerber im Vordergrund stehen, und unterfällt daher nicht § 19 Abs. 1 Nr. 1 AGG.

2. Wird die Vergabe von Stipendien zur Förderung von Forschungs- oder Studienvorhaben im Ausland an die Teilnahmevoraussetzung des in Deutschland erworbenen Ersten Juristischen Staatsexamens geknüpft, stellt dies keine Diskriminierung wegen der ethnischen Herkunft dar.

Vorgehend EuGH: 15.11.2018, Rs. C-457/17, Urteil
Vorgehend BGH: 01.06.2017 – I ZR 272/15, EuGH-Vorlage
Vorgehend OLG Köln: 01.12.2015 – 4 U 15/15, Beschluss
Vorgehend LG Bonn: 02.03.2015 – 9 O 300/14, Urteil

OLG Frankfurt, Urteil vom 25.09.2018 – 16 U 209/17
Kein Verstoß gegen AGG - Kuwait Airlines verweigert israelischem Staatsbürger die Beförderung

Leitsatz:

Dem kuwaitischen Einheitsgesetz zum Israel-Boykott ist in der Bundesrepublik Deutschland als Eingriffsnorm nach Art. 9 Abs. 3 Rom-I-VO keine Wirkung zu verleihen. Die faktische Existenz dieser Verbotsnorm und ihre Auswirkungen bilden jedoch bei der Flugbeförderung eines israelischen Staatsbürgers mit Zwischenstopp auf kuwaitischem Staatsgebiet ein tatsächlich entgegenstehendes Leistungshindernis. Gleiches gilt für das Fehlen der vom kuwaitischen Staat vorgeschriebenen Reisedokumente.

Vorgehend LG Frankfurt: 16.11.2017 – 2-24 O 37/17, Urteil

LG Aachen, Urteil vom 11.05.2017 - 2 S 26/17

Höhe der Entschädigung – Ablehnung ausländischer Staatsangehöriger bei einer Fitnessstudio-Kette

Leitsatz:

Das Landgericht Aachen verurteilte den Betreiber einer Fitnessstudio-Kette, eine Entschädigung iHv. 2.500 Euro wegen einer geschlechts- und herkunftsbezogenen Diskriminierung an den Kläger zu zahlen. Mehrere Anträge des aus Sierra Leone stammenden Klägers auf Aufnahme waren seit 2014 abgelehnt worden, während den Aufnahmebegehren deutscher Staatsangehöriger problemlos entsprochen worden war. Das Gericht korrigierte v.a. die von der Vorinstanz zugesprochene Entschädigungssumme in Höhe von lediglich 500 Euro nach oben auf 2.500 Euro.

Vorgehend AG Aachen: 15.12.2017 – 104 C 35/16, Urteil

AG Hamburg-Barmbek, Urteil vom 03.02.2017 – 811b C 273/15

Entschädigung - keine Rechtfertigung gem. § 19 Abs. 3 AGG bei Ablehnung aufgrund der ethnischen Herkunft auf dem Wohnungsmarkt

Leitsatz:

Das Amtsgericht Hamburg-Barmbek verurteilte ein Wohnungsunternehmen, eine Entschädigung iHv. 1.008 Euro gem. § 21 AGG aufgrund des Verstoßes gegen das zivilrechtliche Benachteiligungsverbot an eine Wohnungsbewerberin zu zahlen. Die Klägerin, welche einen Wohnungsberechtigungsschein besitzt, bewarb sich mehrfach auf verschiedene Wohnungen die durch die Beklagte online angeboten wurden. Das Gericht stellte fest, dass eine unmittelbare Benachteiligung der Klägerin vorliegt, da diese aufgrund ihres türkisch klingenden Namens, mithin ihrer ethnischen Herkunft, keine Einladung zu einem Besichtigungstermin erhalten hat. Als hinreichendes Indiz für die Benachteiligung wertete das Gericht, dass Bewerber mit deutsch klingendem Namen eine Einladung zu einem Besichtigungstermin erhielten, Bewerber mit ausländisch klingendem Namen demgegenüber nicht.

„Die Beklagte kann sich auch nicht auf § 19 Abs. 3 AGG berufen. Entsprechend den allgemeinen Grundsätzen der Wohnungsbauförderung, sozial stabile Bewohnerstrukturen, ausgewogene Siedlungsstrukturen sowie ausgeglichene wirtschaftliche, soziale und kulturelle Verhältnisse zu schaffen und zu erhalten (§ 6 Abs 1 Nr 3 und 4 WoFG), statuiert Abs 3 eine generelle Ausnahme von den Benachteiligungsverboten des Abs 1 zur Erreichung dieser Ziele (Staudinger/Christian-Rolfs AGG § 19, Rn. 39). Die Vereinbarkeit mit der RL 2000/43/EG und der RL 2004/113/EG ist aber mehr als zweifelhaft, da diese Richtlinien keine entsprechende Einschränkung kennen (Staudinger/Christian a.a.O.). Es ist daher § 19 Abs. 3 AGG nur dann nicht auf Benachteiligungen wegen der Rasse, der ethnischen Herkunft und des Geschlechts anzuwenden, wenn es sich bei der gezielten Vermietung an bestimmte Personen oder Personengruppen um "positive Maßnahmen" i.S.v. § 5 AGG (die auch Art 5 RL 2000/78/EG und Art 6 RL 2004/113/EG gestatten) handelt (Staudinger/Christian a.a.O.). Für ein Vermietungskonzept, das diesen Anforderungen gerecht wird, fehlt es an Anhaltspunkten und Sachvortrag.“

LG Mönchengladbach, Urteil vom 27.05.2016 – 11 O 99/15

Entschädigung - Wohnraum, der der Öffentlichkeit zur Verfügung steht, i.S.d. § 2 Abs. 1 Nr. 8 AGG

Leitsatz:

Das Landgericht Mönchengladbach verurteilte einen Vermieter, wegen eines Verstoßes gegen § 19 Abs. 2 AGG jeweils 2.500 Euro Entschädigung an einen Wohnungsbewerber und seine Lebensgefährtin zu zahlen. Dieser hatte ein Inserat für ein Haus zur Miete im Internet veröffentlicht. Das Gericht stellt klar, dass es sich aufgrund des Inserats um Wohnraum handele, welcher "der Öffentlichkeit zur Verfügung“ stehe i.S.d. § 2 Abs. 1 Nr. 8 AGG. Ferner war das Gericht nach der Beweisaufnahme überzeugt, dass die Ablehnung des Klägers und seiner Lebensgefährtin als Mietparteien aufgrund deren ethnischer Herkunft erfolgt sei. Eine Zeugin hatte angegeben, der Beklagte selbst habe ihr mitgeteilt, dass seine Frau nicht wolle, dass das Haus an Türken bzw. an Personen der ethnischen Herkunft des Klägers und seiner Lebensgefährtin vermietet werde.

AG Hannover, Urteil vom 25.11.2015 – 549 C 12993/14
Entschädigung und Anspruch auf Unterlassung - Zutrittsverweigerung zur Disko

Leitsatz:

Das Amtsgericht Hannover hat eine Diskothek dazu verurteilt, 1.000 Euro wegen Verstoßes gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) zu zahlen und es künftig zu unterlassen, dem Kläger aufgrund seiner ethnischen Herkunft den Zutritt zu verwehren. Dabei verwies das Gericht ausdrücklich auch auf die Abschreckungswirkung des Urteils.

Der Kläger, dessen Mutter aus Sri Lanka stammt, wurde am späten Abend des 13.07.2014, nach dem Finalsieg der deutschen Fußballnationalmannschaft nicht in eine Diskothek im Steintorviertel eingelassen. Das Gericht hielt es nach der Beweiserhebung für erwiesen, dass "in Ermangelung anderer Gründe die Dunkelhäutigkeit des Klägers der Grund für den verweigerten Eintritt war". Nach der Vernehmung von sieben Zeugen stellte das Gericht fest, dass der Kläger mit einem Trikot der deutschen Fußballnationalmannschaft durchaus dem Anlass entsprechend gekleidet und nicht alkoholisiert war und auch kein genereller Einlassstopp als Grund in Betracht kam, da die hellhäutigen Begleiter des Klägers problemlos Zutritt zu der Diskothek erhielten.

Vgl. auch AG München: 17.12.2014 – 171 C 27856/13, Urteil
OLG Stuttgart: 12.12.2011 – 10 U 106/11, Urteil
AG Bremen: 20.01.2011 – 25 C 0278/10, Urteil
AG Oldenburg: 23.07.2008 - 2 C 2126/07, Urteil

AG Dortmund, Urteil vom 05.11.2015 – 433 C 8401/14

Keine Entschädigung - Voraussetzungen für ein Testing-Verfahren als Indiz bei Ablehnung der Aufnahme in ein Fitnessstudio

Leitsatz:

„Im Januar 2014, der genaue Tag ist nicht bekannt, reichte der Kläger bei der Beklagten Beklagten einen Aufnahmeantrag ein. Dazu füllte er das von der Beklagten zur Verfügung gestellte Antragsformular wahrheitsgemäß und vollständig aus. Die Firma G, die für die Beklagte die Verwaltungsaufgaben übernimmt, lehnte die Mitgliedschaft wegen zahlreicher Neuanmeldungen schriftlich ab. Zudem teilte sie dem Kläger mit, dass er auf die Warteliste gesetzt werden könne. Im Rahmen eins Testing-Verfahrens, das der R e.V. aus E veranlasst hatte, erschien am 28.02.2014 der Zeuge E1 A im Fitnessstudio der Beklagten. Dieser füllte dort den Aufnahmeantrag aus und die Firma G bestätigte mit Schreiben vom 28.02.2014 die Mitgliedschaft. (…) Soweit der Kläger sich darauf beruft, das Verhalten der Beklagten gegenüber der mitteleuropäisch aussehenden Testperson E1 A begründe die Vermutung, dass die Ablehnung auf der ethnischen Herkunft des Klägers beruhe, ist dies nicht der Fall. Zwar zählen zu den möglichen Indizien auch die Ergebnisse von Testing-Verfahren. Nach dem Gesetzgeber sind dies Verfahren, bei denen eine Vergleichsperson eingesetzt wird, um zu überprüfen, ob ein Verhalten gegenüber einer Person, bei der eines der in § 1 AGG genannten Merkmale vorliegt, gleichermaßen auch gegenüber der Vergleichsperson, bei der dies nicht der Fall ist, erfolgt (BT-Drucksache 16/1780 S. 47). (…)

Allerdings lässt sich aus der vom Kläger initiierten Testanmeldung des Zeugen E1 A und nur dessen Annahme als Mitglied im Fitnessstudio der Beklagten kein Indiz für eine unzulässige, auf die ethnische Herkunft abstellende Motivation der Beklagten ableiten. Zwar wird die Wahrscheinlichkeit für die Ursächlichkeit der Merkmalausprägung umso höher sein, wo Anbieter typischerweise mit allen Interessenten einen Vertrag schließen wollen (Expertise der Antidiskriminierungsstelle des Bundes "Die Anwendbarkeit des Testing-Verfahrens im Rahmen der Beweislast, § 22 AGG", Stand: November 2010, S. 43). Jedoch hat der Kläger nicht ausreichend dargelegt, dass die dem Testing-Verfahren zugrundeliegenden Situationen vergleichbar sind, so dass Anhaltspunkte für eine Kausalität der ethnischen Herkunft für die unterschiedliche Reaktion der Beklagten auf die beiden Personen nicht vorhanden sind. Für die Vergleichbarkeit müssen Ausgangsfall und Testing-Verfahren in einem sehr engen zeitlichen Zusammenhang stehen. Anderenfalls ist nicht sicher ausgeschlossen, dass sich die Mitgliederzahl verändert hat und die Warteliste zum Zeitpunkt des Testing-Verfahrens abgearbeitet worden ist. Dies ist vorliegend nicht der Fall. Nach dem Vortrag des Klägers hat er sich im Januar 2014 und die Testperson am 28.02.2014 im Fitnessstudio der Beklagten angemeldet. Auch der Zeitraum zwischen der zweiten Ablehnung und dem Testing-Verfahren ist mit vier Tagen zu groß gewesen. Denn eine Warteliste kann auch innerhalb von ein paar Tagen abgearbeitet sein.“

AG Tempelhof-Kreuzberg, Urteil vom 19.12.2014 – 25 C 357/14

Entschädigung - Diskriminierung im Mietverhältnis durch höhere Miete

Leitsätze:

1. Die Diskriminierung einer Mietpartei aufgrund ihrer ethnischen Herkunft ist unzulässig. Eine derartige Benachteiligung begründet einen Entschädigungsanspruch gemäß § 21 Abs. 2 AGG.

2. Ein Vortrag verzögert die Erledigung des Rechtsstreits und bleibt aufgrund verspäteten Vorbringens unbeachtlich, wenn er kurz vor dem Termin zur mündlichen Hauptverhandlung dem Gericht zugeht und neben neuem Sachvortrag auch noch neue Beweisantritte enthält.

Das Amtsgericht Tempelhof-Kreuzberg hat zwei Klägern türkischer Herkunft eine Entschädigung von je 15.000 Euro zugesprochen. Das Gericht sah eine unmittelbare Diskriminierung wegen der ethnischen Herkunft der Kläger darin gegeben, dass die Vermieterin nur von Mietern mit türkischer bzw. arabischer Herkunft eine höhere Miete verlangt hatte, nicht aber von allen anderen Mietern, obwohl die Wohnungen in Größe, Ausstattung u. ä. teilweise vergleichbar waren. Das Gericht erachtete einen Betrag in Höhe von jeweils 15.000,- Euro als angemessen aber auch ausreichend, um der Schwere der Verletzung und den Gesichtspunkten der Genugtuung, Prävention und Abschreckung Rechnung zu tragen.

„Die Beklagte hat den Klägern durch ihr Verhalten zu verstehen gegeben, dass diese aufgrund ihrer Herkunft und dem hiermit im Zusammenhang stehenden kulturellen Hintergrund nicht in das von der Beklagten verfolgte Miet- und Wohnkonzept passen, ohne dass die Kläger hierzu einen Anlass gegeben hätten. Es entsteht der Eindruck, die Beklagte fürchte durch Mieter türkischorientalischer Herkunft bzw. arabischer Herkunft eine Abwertung der Wohnanlage, die durch Mieter europäischer Herkunft nicht zu befürchten sei. Die damit vermittelte krasse Abwertung, Ausgrenzung und massive Ungerechtigkeit greift als erheblich verletzend in den Kernbereich des klägerischen Persönlichkeitsrechts ein.

Es wird so nicht nur deutsches Verfassungsrecht verletzt, das die Gerichte im Rahmen der Beurteilung zu berücksichtigen haben, sondern auch tragende europäische Rechtsgrundsätze (vgl. nur Richtlinie 2000/43 EG des Rates v. 29.06.2000, Art. 21 EU-Grundrechtecharta).Damit habe die beklagte Vermieterin zum Ausdruck gebracht, dass die klagenden Mieter aufgrund ihrer Herkunft und dem damit im Zusammenhang stehenden kulturellen Hintergrund, anders als Mieter europäischer Herkunft, nicht in ihr Miet- und Wohnkonzept passten, ohne dass die Kläger hierzu einen Anlass gegeben hätten.“

LG Bückeburg, Urteil vom 06.11.2013 – 1 S 38/13
Vorgabe einer bestimmten Nationalität für Ersatzmieter - Gewerberaum

Leitsätze:

1. Soweit ein Vermieter bereit ist, einen Ersatzmieter zu akzeptieren, lässt bereits dessen Vorgabe einer bestimmten Nationalität des Ersatzmieters ohne sachlichen Grund den Mietzinsanspruch des Vermieters nach § 242 BGB entfallen. Ob bereits zu diesem Zeitpunkt ein konkreter Ersatzmieter zur Verfügung gestanden hat, ist hierfür unerheblich.

2. Feststellungen, die das erstinstanzliche Gericht ohne konkreten Sachvortrag einer Partei und unter Verletzung des rechtlichen Gehörs getroffen hat, bleiben in der Berufungsinstanz unberücksichtigt.

Vorgehend AG Bückeburg: 31.05.2013 – 30 C 13/13, Urteil

AG Hannover, Urteil vom 14.08.2013 – 462 C 10744/12
Entschädigung und Anspruch auf Unterlassung - Zutrittsverweigerung zur Disko

Leitsatz:

Das Amtsgericht hat die Betreibergesellschaft einer Diskothek zur Zahlung von 1000 Euro an einen abgewiesenen Gast verurteilt. Darüber hinaus wurde der Beklagten untersagt, dem Kläger künftig den Zutritt zur Diskothek zu versagen, sofern nicht im Einzelfall zwingende Gründe vorliegen, die in keinem Zusammenhang mit der ethischen Herkunft des Klägers stehen.

Im vorliegenden Fall wurde einem aus der Türkei stammenden jungen Mann am 14.01.2012 der Einlass in die Diskothek der Beklagten verwehrt. Während dem Kläger der Einlass verweigert wurde, hätten zeitgleich andere Gäste ohne einen erkennbaren Migrationshintergrund Einlass erhalten.

Dieses Verhalten stellt nach Auffassung des Gerichts eine Diskriminierung wegen der Herkunft dar, die einen Schadensersatz gemäß § 21 AGG auslöst. Das Gericht hält einen Betrag von 1000€ für angemessen, um dem Kläger Genugtuung zu verschaffen. Daneben besteht ein Unterlassungsanspruch des Klägers für die Zukunft. Für den Fall der Zuwiderhandlung wurde der Betreibergesellschaft ein Ordnungsgeld von bis zu 250.000 Euro angedroht.

BVerfG, Beschluss vom 28.01.2013 – 1 BvR 274/12

PKH - Herztransplantation wegen fehlender Sprachkenntnisse abgelehnt

Leitsatz:

Ein aus dem Irak stammender Kurde hatte sich bei einem Transplantationszentrum vergeblich darum bemüht, auf die Warteliste für die Organvermittlung zur Herztransplantation zu kommen. Die Klinik hatte die Ablehnung damit begründet, dass aufgrund gravierender Verständigungsprobleme die Mitwirkung des Patienten bei der Vor- und Nachbehandlung nicht gesichert sei.

Nachdem der 61-jährige von einem anderen Krankenhaus auf die Warteliste genommen wurde, beantragte er Prozesskostenhilfe (PKH) für eine Schmerzensgeldklage gegen die ihn ursprünglich behandelnde Klinik. Sein Prozesskostenantrag blieb jedoch vor dem Landgericht und dem OLG ohne Erfolg.

Das BVerfG hält einen Verstoß gegen das Diskriminierungsverbot des Art. 3 Abs. 3 GG in Verbindung mit Art. 20 Abs. 3 GG nicht für ausgeschlossen – zumal es möglich gewesen wäre, einen Dolmetscher hinzuzuziehen. Speziell mit Blick auf Schadensersatzansprüche nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) betonten die Karlsruher Richter, dass es für die Verhältnismäßigkeitsprüfung bei einer mittelbaren Benachteiligung wegen der ethnischen Herkunft ebenfalls auf die schwierige und bislang ungeklärte Frage ankomme, ob das Verlangen hinreichender Sprachkenntnisse für die Erfolgsaussicht einer Organübertragung erforderlich sei. Die Sache wurde an das Oberlandesgericht Hamm zur erneuten Entscheidung zurückverwiesen.

Vorgehend OLG Hamm: 22.12.2011 – 26 W 21/11, I-26 W, Beschluss

AG Leipzig, Urteil vom 18.05.2012 - 118 C 1036/12
Entschädigung und Anspruch auf Unterlassung - Zutrittsverweigerung zur Disko

Leitsatz:

Geklagt hatte ein syrischer Student, dem am 16.10.2011- zusammen mit zwei weiteren Begleitern mit Migrationshintergrund – der Einlass in einem Club verweigert wurde. Der Kläger sah darin eine Benachteiligung wegen der ethnischen Herkunft. Vor und nach ihnen seien Personen eingelassen worden, die vom Aussehen her keinen Migrationshintergrund hatten. Die Beklagte konnte den Beweis, dass kein Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot vorgelegen hat, nach Auffassung des Gerichts nicht wirksam antreten.

Das Amtsgericht stellte eine unzulässige Benachteiligung nach dem AGG fest und sprach dem Kläger eine Entschädigung von 500 Euro zu. Weiterhin untersagte es der Beklagten, dem Kläger zukünftig den Eintritt wegen seiner ethnischen Herkunft zu verbieten.

OLG Köln, Urteil vom 19.01.2010 - 24 U 51/09
Schadenersatz – Verweigerung der Vermietung sowie diskriminierende Bezeichnung

Leitsatz:

Eine Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts der Kläger liegt sowohl darin, dass die Zeugin C. sie als "Neger" bezeichnet hat, als auch darin, dass sie ihnen wegen ihrer Hautfarbe die Besichtigung und Vermietung der Wohnung verweigert hat.

Das Gericht stellte fest, dass die Hausmeisterin durch die Verweigerung der Wohnungsbesichtigung und die Äußerung, die Wohnung werde nicht an „Neger… äh Schwarzafrikaner oder Türken vermietet", die Menschenwürde und damit das allgemeine Persönlichkeitsrecht der afrikanischen Mietinteressenten verletzt. Es sprach nicht nur einen Schadensersatz für Fahrkosten zu, sondern auch eine Art Schmerzensgeld, weil die Verletzung des Persönlichkeitsrechts besonders schwerwiegend gewesen sei.

„Die Bezeichnung einer Person als "Neger" ist nach inzwischen gefestigtem allgemeinen Sprachverständnis eindeutig diskriminierend und verletzt den Betroffenen, was der Beklagte auch nicht in Abrede stellt, in seinem allgemeinen Persönlichkeitsrecht. Es stellt auch, wie der Beklagte ebenfalls nicht in Zweifel zieht, einen Angriff auf die Menschenwürde der Kläger dar, dass ihnen allein wegen ihrer Hautfarbe die Möglichkeit zur Besichtigung und etwaigen Anmietung der Wohnung verweigert worden ist."

Vorgehend LG Aachen: 17.03.2009 - 8 O - 449/07, Urteil

AG Hannover, Urteil vom 21.11.2008 - 537 C 9178/08

Keine Entschädigung wegen falschen Datums - Zutrittsverweigerung zur Disko

Leitsatz:

Vor dem AG Hannover forderte der Kläger türkischer Abstammung eine Entschädigung von 300 Euro, weil man ihm aufgrund seiner erkennbaren Herkunft keinen Einlass in die Diskothek gewährt habe, während andere Gäste nordeuropäischen Aussehens Einlass gefunden hätten. Die Ansprüche erhob er innerhalb von zwei Monaten vom Diskothekenbetreiber. Allerdings hatte er sich im Datum geirrt, was ihm erst im Prozess auffiel. An dem vom Kläger festgelegten Tag der Rechtsverletzung hatte die Disko geschlossen.

Das AG Hannover wies die Klage als unbegründet zurück. Der Kläger habe die Ansprüche nicht fristgemäß geltend gemacht. So sei die Rechtsverletzung auf einen falschen Tag datiert und auch nicht innerhalb der zwei Monate korrigiert worden. Mit fristgebundenem Anspruchsschreiben solle dem Rechtsverletzer die zeitnahe Prüfung gegen ihn erhobener Ansprüche ermöglicht werden. Dem Beklagten sei es aber durch den Irrtum nicht möglich gewesen, die Vorkommnisse zweifelsfrei zu identifizieren und die Ansprüche zu prüfen.

2.2 Geschlecht

OLG Frankfurt am Main, Urteil vom 21.06.2022 - 9 U 92/20
Nicht-binäre Geschlechtsidentität - Anrede – Unterlassung und Entschädigung

Leitsatz:

Geklagt hatte eine nicht-binäre Person, die sich durch das größte deutsche Bahnunternehmen wegen ihres Geschlechts bzw. ihrer Geschlechtsidentität benachteiligt sah. Dabei ging es zum einen darum, dass allgemein beim Online-Fahrkartenerwerb zwingend eine binäre Anrede erforderlich war, zum anderen um direkt an die klagende Person gerichtete Schreiben (z.B. BahnCard), die mit „Herr“ adressiert waren. Das OLG Frankfurt am Main entschied, dass dies eine Benachteiligung wegen des Geschlechts und der sexuellen Identität darstelle. Daraus resultiere ein Unterlassungsanspruch der klagenden Person. Hinsichtlich der allgemeinen Eingabemaske zum Online-Fahrkartenerwerb sei der Beklagten allerdings eine Umsetzungsfrist von „gut sechs Monaten“ zuzugestehen. Bei der direkten Kommunikation mit der klagenden Person gewährte das Gericht keine Umsetzungsfrist. Neben dem Unterlassungsanspruch sprach das Gericht eine Entschädigung in Höhe von Euro 1.000 Euro zu. Der mit der Benachteiligung einhergehende Eingriff in das Persönlichkeitsrecht der klagenden Person sei so gravierend, dass er nur mit einer Geldentschädigung ausgeglichen werden könne.

Vorgehend LG Frankfurt am Main: 03.12.2020, 2-13 O 131/20, Urteil

OLG Karlsruhe, Urteil vom 14.12.2021 – 24 U 19/21
Nicht-binäre Geschlechtsidentität - Anrede - „Online-Shopping“

Leitsätze:

1. Eine Person nichtbinärer Geschlechtsidentität, die beim „Online-Shopping“ nur zwischen den Anreden „Frau“ oder „Herr“ auswählen kann, wird unter Verstoß gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz wegen des Geschlechts benachteiligt und in ihrem Allgemeinen Persönlichkeitsrecht verletzt.

2. Es besteht jedoch gegen das die Webseite betreibende Unternehmen kein Anspruch auf Unterlassung weiterer Beeinträchtigungen, wenn die Wiederholungsgefahr durch weitere Maßnahmen, insbesondere die Ergänzung des Anredefelds durch eine geschlechtsneutrale Möglichkeit („Divers/keine Anrede“), ausgeräumt wird.

3. Ein Anspruch auf Ersatz eines immateriellen Schadens besteht nicht, wenn - wie im Streitfall - die eingetretene Diskriminierung nicht die dafür erforderliche Intensität erreicht.

Vorgehend LG Mannheim: 07.05.2021, 9 O 188/20, Urteil

LG Frankfurt, Urteil vom 26.08.2021 – 2-30 O 154/21

Benachteiligung wegen des Geschlechts – Anrede entgegen Geschlechtsidentität - Unterlassen

Leitsatz:

Das Landgericht Frankfurt entschied zugunsten der non-binären klagenden Person, dass die zwingende Auswahl einer binären Anrede beim Online-Fahrkartenkauf eine Benachteiligung nach dem AGG ist. Damit hänge eine Leugnung der eigenen geschlechtlichen Identität zusammen und damit eine weniger günstige Behandlung als bei einer Vergleichsperson. Daraus resultiere ein Unterlassungsanspruch. Dem beklagten Verkehrsunternehmen sei für die Umstellung aber eine Frist von „rund einem halben Jahr“ einzuräumen.

Ein Anspruch auf Zahlung einer Geldentschädigung nach § 21 Abs. 2 S. 3 AGG sei aber nicht gegeben. Ein solcher bestehe nur dann, wenn die Verletzung schwerwiegend und nicht anders zu kompensieren sei. Zu berücksichtigen sei dabei nicht nur das subjektive Empfinden der betroffenen Person, sondern auch Beweggründe und etwaiges Verschulden der Beklagten. Letzterer sei hier zugute zu halten, dass im streitgegenständlichen Zeitpunkt (2019) die Diskussion um geschlechtergerechte Sprache noch nicht in der breiten Öffentlichkeit verankert war. Außerdem habe die Beklagte zum Ausdruck gebracht, sich nicht grundsätzlich gegen eine Änderung zu sträuben.

Nachgehend OLG Frankfurt: Entscheidung vom 14.4.2022, 9 U 84/21, rechtskräftig

LG Frankfurt, Urteil vom 03.12.2020 – 2-13 O 131/20
Massengeschäft - Nicht-binäre Geschlechtsidentität - Anrede - Schadensersatz

Leitsätze:

1. Besteht für einen Vertragsschluss einer im Internet angebotenen Dienstleistung im Massengeschäft eine nicht mit dem Vertragszweck zu rechtfertigende zwingende Verpflichtung, zwischen der Anrede „Herr“ und „Frau“ zu wählen, liegt hierin eine Beeinträchtigung des Allgemeinen Persönlichkeitsrechts von Personen mit nicht-binärer Geschlechtsidentität.

2. In der bloßen nicht der Geschlechtsidentität entsprechenden Anrede liegt jedoch für sich allein genommen keine Benachteiligung bei Begründung, Durchführung oder Beendigung zivilrechtlicher Schuldverhältnisse im Sinne von § 19 Abs. 1 Nr. 1 AGG, so dass auch ein Anspruch aus § 21 AGG auf Ersatz eines immateriellen Schadens nicht besteht.

Vorgehend LG Frankfurt: 07.08.2020, 2-13 O 131/20, Urteil

LG Memmingen, Urteil vom 28.07.2021 – 13 S 1372/20
Vereinsrecht – Benachteiligung wegen des Geschlechts

Leitsatz:

Ein Anspruch eines weiblichen Vereinsmitglieds auf Aufnahme in die Untergruppe der Stadtbachfischer des Fischertagsvereins Memmingen e.V. ergibt sich nicht aus § 18 Abs. 2 AGG. Zwar könne eine überragende Machtstellung iSv § 18 Abs. 1 Nr. 2 Alt. 2 AGG bejaht werden, da nur Mitglieder der Untergruppe der Stadtbachfischer des Fischertagsvereins Memmingen e.V. beim traditionellen Ausfischen des Memminger Stadtbaches am sogenannten „Fischertag“ dürfen. Eine Ausweichmöglichkeit z.B. durch Gründung eines eigenen Vereins, in dem auch Frauen zugelassen sind, besteht daher nicht. Es mangele allerdings am grundlegenden Interesse am Erwerb der Mitgliedschaft:

„Ein wesentliches, essentielles Interesse der Klägerin, am Fischertag in den Stadtbach in Memmingen zu springen und möglicherweise den größten Fisch zu fangen, ist der Kammer nicht ersichtlich. Hierfür besteht kein wirtschaftliches Bedürfnis. Die Teilnahme am Fischertag ist für sie auch nicht existentiell notwendig. Zur sozialen Verwirklichung und zur Entfaltung ihrer eigenen Persönlichkeit ist sie nicht darauf angewiesen.“

Ein Anspruch auf Aufnahme ergibt sich allerdings aus § 280 Abs. 1 BGB wegen eines Verstoßes des Beklagten gegen das Recht der Vereinsmitglieder auf Gleichbehandlung. Ein sachlicher Grund für die Ungleichbehandlung von männlichen und weiblichen Mitgliedern sei nämlich nicht gegeben.

Vorgehend AG Memmingen: 31.08.2020, 21 C 952/19

AG Berlin-Mitte, Urteil vom 04.08.2020 – 16 C 5033/19
Vergünstigung - Frauen - Equal-Pay-Day - keine Benachteiligung

Leitsatz:

Das Angebot vergünstigter ÖPNV-Tickets für Frauen anlässlich des „Equal-Pay-Day“ ist eine nach § 5 AGG positive Maßnahme zur Beseitigung bestehender Nachteile wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes. Finanzielle Vergünstigungen für Personen, die – wie bei Frauen statistisch belegbar - weniger Einkommen, also weniger finanzielle Mittel zur Verfügung haben, sind geeignet entsprechende Nachteile zu kompensieren, ohne dass eine vollständige Kompensation erfolgen müsse und ohne dass zu erwarten sei, dass eine Überkompensation stattfinde. Schließlich sei ein solches Angebot auch nach § 20 AGG sachlich gerechtfertigt, weil dafür eine gezielte Ansprache von Kundengruppen – hier die Gruppe der Frauen – genüge. Eine Benachteiligung der anderen, nicht begünstigten Personen, sei damit unvermeidbar verbunden, aber auch nach ausdrücklichem Willen des Gesetzgebers hinzunehmen.

BGH, Urteil vom 13.03.2018 - VI ZR 143/17
Kein Anspruch auf weibliche Personenbezeichnungen in Vordrucken und Bankformularen

Leitsatz:

Es besteht kein gesetzlicher Anspruch darauf, in Vordrucken und Formularen nicht mit Personenbezeichnungen erfasst zu werden, deren grammatisches Geschlecht vom eigenen natürlichen Geschlecht abweicht. Nach dem allgemein üblichen Sprachgebrauch und Sprachverständnis kann der Bedeutungsgehalt einer grammatisch männlichen Personenbezeichnung jedes natürliche Geschlecht umfassen ("generisches Maskulinum").

Die Klägerin verlangte von der beklagten Sparkasse, im Geschäftsverkehr mit ihr Vordrucke zu verwenden, in denen sie als weibliche Person erscheint. Der BGH wies die Klage ab. Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz begründe keine generelle Verpflichtung zur durchgehend geschlechtsneutralen Formulierung im Wirtschafts- und Rechtsverkehr. Es sei für den Verwender von Formularvordrucken nach dem allgemeinen Sprachgebrauch ohne weiteres ersichtlich, dass mit der Verwendung der Begriffe keine Bezeichnung nach dem natürlichen Geschlecht einer Person einhergehe. Außerdem könne bei der Verwendung des generischen Maskulinums nicht ohne weiteres diskriminierende Absicht unterstellt werden.

Vorgehend AG Saarbrücken: 12.02.2016 - 36 C 300/15 (12), Entscheidung
LG Saarbrücken: 10.03.2017 - 1 S 4/16, Entscheidung

OLG Hamm, Urteil vom 12.01.2011 - I-20 U 102/10
Entschädigung - Kündigung eines Krankenversicherungsvertrags wegen Schwangerschaftskomplikationen – Frist des § 21 Abs. 5 S. 1 AGG

Leitsätze:

1. Nimmt ein Versicherer den Umstand, dass eine Versicherungsnehmerin bei Beantragung eines Krankenversicherungsvertrags Schwangerschaftskomplikationen nicht angegeben hat, zum Anlass für einen Rücktritt und eine Kündigung, so liegt darin ein Verstoß gegen das zivilrechtliche Benachteiligungsverbot nach § 19 Abs. 1 AGG.

2. Wegen der darin liegenden Diskriminierung wegen des Geschlechts besteht ein Anspruch auf angemessene Entschädigung in Geld, ohne dass dieser das Vorliegen einer schwerwiegenden Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts erfordert.

3. Die Frist des § 21 Abs. 5 S. 1 AGG ist wirksam. Es widerspricht nicht europäischem Gemeinschaftsrecht, dass ein Entschädigungsanspruch wegen eines Verstoßes gegen das zivilrechtliche Benachteiligungsverbot innerhalb einer Zweimonatsfrist geltend gemacht werden muss.

Vorgehend LG Dortmund: 14.07.2010, 2 O 53/10, Urteil

AG Berlin, Urteil vom 24.02.2011 - 6 C 544/09

Entschädigung - Zutrittsverweigerung zur Disko

Leitsatz:

Ein Mann klagte gegen einen Clubbetreiber, dessen Türsteher ihm und seinen Freunden den Zutritt zum Club mit der Begründung „Ihr seid zu viele Männer“ verweigerte. Das Amtsgericht Berlin sah hierin eine Benachteiligung wegen des Geschlechts und sprach dem Betroffenen eine Entschädigung in Höhe von 300 € zu. Dabei ließ das Gericht den Wunsch des Clubbetreibers nach einem geschlechtsspezifisch möglichst heterogenen Publikumsverhältnis als Rechtfertigung für die Ungleichbehandlung ausdrücklich nicht gelten.

AG Gießen, Urteil vom 26.05.2011 – 47 C 12/11

Kein Verstoß gegen AGG - Single-Portal - Premium-Mitgliedschaft nur für Frauen kostenlos

Leitsatz:

Das Gericht sieht in dem Umstand, dass Frauen für die Mitgliedschaft in dem Single-Portal im Gegensatz zu den Männern nicht kostenpflichtig sind, zunächst eine unmittelbare Ungleichbehandlung wegen des Geschlechts. Diese sei aber nach § 20 Abs. 1 Satz 1, Satz 2 Nr. 3 AGG durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt. Durch den kostenfreien Zugang würden Frauen animiert, sich bei dem in Rede stehenden „Single-Portal“ anzumelden. Dies sei auch im Interesse der angemeldeten zahlungspflichtigen Männer, da sich dadurch die Anzahl der potentiellen Partnerinnen erhöhen würde.

Geklagt hat ein Mann, der sich für eine für ihn kostenpflichtige Mitgliedschaft auf einem Dating-Portal entschieden hatte. Er weigerte sich allerdings die Rechnung für die vertraglich vereinbarte Mitgliedschaft zu zahlen mit der Begründung, dass Frauen nicht bezahlen müssten und daher der Vertrag nach § 134 BGB wegen Verstoßes gegen die Bestimmungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes unwirksam sei. Dies sah das Gericht jedoch anders und verurteilte den Mann zur Zahlung des ausstehenden Betrages.

2.3 Behinderung

LG Meiningen, Urteil vom 15.01.2025 – 4 S 72/24

Leitsatz

Der seit ihrer Geburt blinden Klägerin wurde der Zutritt zu ihrem gebuchten Pensionszimmer im Dachgeschoss wegen ihrer Sehbehinderung sowie einer Fußverletzung verweigert. Übernachtungsverträge mit einer kleineren Pension sind typische Massengeschäfte i.S.d. § 19 Abs. 1 Nr. 1 AGG. Allein das Wohnen der Pensionsbetreiberin im Haus wohnt, in dem sich die Pension befindet, begründet kein besonderes Nähe- oder Vertrauensverhältnisses nach § 19 Abs. 5 AGG.

Die Verkehrssicherungspflichten des Leistungsanbietenden berechtigen nicht dazu, die Fähigkeiten einer behinderten Person zur Rechtfertigung einer Benachteiligung über § 20 Abs. 1 S. 2 Nr. 1 AGG zu beurteilen, ohne dabei die Selbsteinschätzung der Person zu berücksichtigen. Um der Genugtuungsfunktion einer Entschädigung nach § 21 Abs. 2 S. 3 i.V.m. § 21 Abs. 1 S. 1 AGG gerecht zu werden, sind die Umstände des Einzelfalls, insbesondere die subjektiv wahrgenommene Herabwürdigung seitens der benachteiligten Person einzubeziehen; dass die Beklagte u.a. Unfallverhütung als Grund der Zurückweisung anführt, ist für das Selbstwertgefühl der Klägerin unterschiedslos. Die Höhe von 1.200 Euro berücksichtigt auch den Sanktionszweck der Norm und begründet einen Abschreckungseffekt.

Vorgehend AG Meiningen: 26.06.2024 – 14 C 330/23 Urteil

LG Berlin, Urteil vom 30.09.2024 - 66 S 24/24
Positive Maßnahmen – Benachteiligung durch Unterlassen – Schadensersatz

Orientierungssatz:

Wenn der Vermieter einer ihm gesetzlich auferlegten Handlungspflicht nicht hinreichend nachkommt, durch die im Sinne des § 5 AGG eine bisher benachteiligte Gruppe gezielt gefördert werden soll, ist eine im Sinne von § 3 Abs. 1 AGG durch Unterlassen ausgelöste unmittelbare Benachteiligung gegeben. Die Benachteiligung liegt dabei in der Vorenthaltung eines gesetzlich eingeräumten Vorteils, dessen Ziel es ist, bestehende Nachteile zu beseitigen oder zu verhindern. Eine davon betroffene Person wird weniger günstig behandelt, als es das Gesetz zur Herstellung gleicher Chancen für erforderlich hält.

Vorgehend AG Berlin-Kreuzberg 22.11.2023, 7 C 118/23 Urteil

LG Hildesheim, Beschluss vom 03.03.2022 – 1 S 43/21
Keine Benachteiligung durch Mund-Nasen-Schutz – Rechtfertigung nach § 20 AGG

Leitsatz:

Das Landgericht Hildesheim urteilte in dieser Einzelfallentscheidung, dass keine behinderungsbedingte Benachteiligung nach dem AGG einschlägig war, weil dem Kläger in einer Tankstelle der Kauf einer Waschmarke verweigert wurde, weil er keinen Mund-Nasen-Schutz trug. Zwar sei dies eine weniger günstige Behandlung. Allerdings hatte der Kläger keinerlei Nachweise für das Vorliegen einer Behinderung erbracht. Selbst wenn man zugunsten des Klägers eine behinderungsbedingte Benachteiligung annähme, wäre das Verhalten der beklagten Tankstelle aber gemäß § 20 AGG gerechtfertigt. Die Durchsetzung der geltenden Corona-Landesverordnung sei ein legitimes Ziel. Das Tragen eines Mund-Nasen-Schutzes sei auch geeignet Infektionen mit dem Coronavirus wirksam vorzubeugen. Wegen der Ansteckungsgefahr für die Beschäftigte sei auch Verhältnismäßigkeit im engeren Sinne gegeben.

Vorgehend AG Elze: 18.08.2021, 4 C 102/21, Urteil

LG Kiel, Urteil vom 24.06.2021 – 13 O 196/20
Pflicht zum Tragen eines Mund-Nasen-Schutz/Vorlage einer Befreiung – keine Benachteiligung

Leitsatz:

Die Pflicht zum Eintritt in ein Kaufhaus ein Attest zur Befreiung vom Tragen eines Mund-Nasen-Schutzes vorzulegen, stellt keine unmittelbare oder mittelbare Benachteiligung nach § 3 AGG dar:

„Eine unmittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn eine Person wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde. Es kann offen bleiben, ob der Umstand, dass die Klägerin der Zutritt nur unter Vorlage des gesamten Attests sowie eines Ausweisdokuments gewährt wird, eine weniger günstige Behandlung darstellt. Denn eine Verletzung des Benachteiligungsverbots ist jedenfalls dann nicht gegeben, wenn für eine unterschiedliche Behandlung ein sachlicher Grund vorliegt, § 20 Abs. 1 AGG. Ein sachlicher Grund liegt nach § 20 Abs. 1 S. 2 Nr. 1 AGG insbesondere dann vor, wenn die unterschiedliche Behandlung der Vermeidung von Gefahren dient.

Der Umstand, dass die Beklagte den Zutritt ohne Mund-Nasen-Schutz von der Vorlage eines medizinischen Attests und Überprüfung der zutreffenden Personalien abhängig macht, dient ohne Zweifel der Gefahrenvermeidung. Das Tragen eines Mund-Nasen-Schutzes dient der Verhinderung von Übertragungen von SARS-CoV-2 in den Geschäftsräumen der Beklagten. Kunden, welche keinen Mund-Nasen-Schutz tragen, erhöhen die Gefahr von Übertragungen und stellen eine potentielle Gefahr für Leib und Leben von anderen Kunden sowie den Mitarbeitern der Beklagten dar und zwar ganz unabhängig davon, ob eine Befreiung von der Verpflichtung, einen solchen zu tragen aus medizinischen Gründen gegeben ist oder nicht. Vor diesem Hintergrund liegt auf der Hand, dass die Beklagte verpflichtet ist, im Rahmen ihrer Möglichkeiten streng zu kontrollieren, ob im Einzelfall tatsächlich eine Befreiung vorliegt oder nicht. Denn nur dadurch kann verhindert werden, dass solche Personen die Filiale ohne Mund-Nasen-Schutz betreten, die tatsächlich nicht von der Verpflichtung befreit sind. Diese Kontrolle wäre schlicht unmöglich, wenn nicht die Personalien des jeweiligen Kunden auf Attest beziehungsweise Personalausweis kontrolliert werden dürften.“

AG Bremen, Urteil vom 26.03.2021 – 9 C 493/20

Pflicht zum Tragen eines Mund-Nasen-Schutz - Hausrecht - keine Ausnahmen

Leitsatz:

Das Gericht entschied, dass ein Unternehmer sich zur Pflicht zum Tragen eines Mund-Nasen-Schutzes (Maske) in seinen Geschäftsräumen auf sein Hausrecht berufen dürfe. Da zwischen dem Unternehmer und Kund*innen, die keine Masken tragen, kein Kontrahierungszwang bestehe, sei ihm dies nicht verwehrt. Vielmehr ergebe sich dies aus der negativen Vertragsfreiheit nach Art. 12 und Art. 2 GG. Ein Kunde, der auf Grund einer psychosomatischen Erkrankung keine Maske tragen könne, sei zudem nicht im Sinne des AGG behindert, da die Erkrankung sich nur im Zusammenhang mit der Maskenpflicht äußere und daher wie die Pflicht selbst nur temporärer Natur sei.

BVerfG, Stattgebender Kammerbeschluss vom 30.01.2020 – 2 BvR 1005/18
Mittelbare Benachteiligung - Behinderung - Ermöglichung gleichberechtigter Teilhabe - Blindenführhund in Praxisräumen - Duldungsanspruch - Mittelbare Drittwirkung der Grundrechte - Recht auf persönliche Mobilität nach Art. 20 UN-Behindertenrechtskonvention

Leitsatz:

Rn. 35: „Eine nach Art 3 Abs. 3 Satz 2 GG verbotene Benachteiligung liegt nicht nur bei Maßnahmen vor, die die Situation von Behinderten wegen der Behinderung verschlechtern. Eine Benachteiligung kann auch bei einem Ausschluss von Entfaltungs- und Betätigungsmöglichkeiten gegeben sein, wenn dieser Ausschluss nicht durch eine auf die Behinderung bezogene Förderungsmaßnahme hinlänglich kompensiert wird. Untersagt sind alle Ungleichbehandlungen, die für Menschen mit Behinderungen zu einem Nachteil führen. Erfasst werden auch mittelbare Benachteiligungen, bei denen sich der Ausschluss von Betätigungsmöglichkeiten nicht als Ziel, sondern als Nebenfolge einer Maßnahme darstellt. Art. 3 Abs. 3 Satz 2 GG beinhaltet außer einem Benachteiligungsverbot auch einen Förderauftrag. Er vermittelt einen Anspruch auf die Ermöglichung gleichberechtigter Teilhabe nach Maßgabe der verfügbaren finanziellen, personellen, sachlichen und organisatorischen Möglichkeiten.“

Rn. 39: „Das Recht auf persönliche Mobilität aus Art. 20 Buchst. b UNBehRÜbk ist bei der Auslegung zivilrechtlicher Normen ebenfalls zu berücksichtigen.“

Rn. 41: „Indem das Kammergericht davon ausgeht, die Benachteiligung der Beschwerdeführerin sei nicht von § 19 Abs. 1 Nr. 1 AGG erfasst, weil es sich weder um eine unmittelbare Benachteiligung im Sinne von § 3 Abs. 1 AGG noch um eine mittelbare Benachteiligung im Sinne des § 3 Abs. 2 AGG handele, hat es das zivilrechtliche Benachteiligungsverbot nicht im Lichte des Grundrechts aus Art. 3 Abs. 3 Satz 2 GG ausgelegt. Ob eine unmittelbare Benachteiligung wegen der Behinderung vorliegt, wofür - wie die Antidiskriminierungsstelle des Bundes ausführt - die enge Verbindung zwischen einer blinden Person und ihrem Führhund sprechen könnte, kann dahinstehen. Jedenfalls handelt es sich bei dem Durchgangsverbot, wenn § 3 Abs. 2 AGG im Lichte des Art. 3 Abs. 3 Satz 2 GG ausgelegt wird, um eine mittelbare und nicht gerechtfertigte Benachteiligung der Beschwerdeführerin.

Rn. 43: „Die Benachteiligung ist unter Berücksichtigung von Art 3 Abs. 3 Satz 2 GG nicht durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt. Das Kammergericht hält die Benachteiligung der Beschwerdeführerin für sachlich begründet, weil die Ärzte "hygienische Gründe" geltend gemacht haben. [...]Dabei lässt es außer Acht, dass es sich bei dem Raum, den die Beschwerdeführerin durchqueren muss, um einen Wartebereich handelt, den Menschen mit Straßenschuhen und in Straßenkleidung betreten oder unter Umständen in einem Rollstuhl aufsuchen müssen. Deshalb ist es eher fernliegend, davon auszugehen, dass der Führhund der Beschwerdeführerin beim gelegentlichen Durchqueren des Warteraums zu einer nennenswerten Beeinträchtigung der hygienischen Verhältnisse in der Praxis führen könnte.

Vorgehend LG Berlin: 07.11.2016, 6 O 66/16, Urteil
Vorgehend KG Berlin: 16.04.2018, 20 U 160/16, Beschluss

LG München, Urteil vom 13.03.2019 – 14 S 1245/18
Kein Verstoß gegen AGG – Verweigerung der Mitnahme eines Assistenzhundes in ein Theater

Leitsatz:

„Nach Auffassung der Kammer ist die mittelbare Benachteiligung der Klägerin durch das Verbot von Tieren im Theatersaal des Deutschen Theaters (§10 der Hausordnung - "Tiere dürfen nicht in den Theatersaal mitgenommen werden") durch sachliche Gründe, ein rechtmäßiges Ziel gerechtfertigt. Das gewählte Mittel ist zur Erreichung des Ziels angemessen und erforderlich, § 3 Abs. 2 HS 2 AGG. (….)

Die hier relevante Bestimmung der Hausordnung, wonach Tiere nicht in den Theatersaal mitgenommen werden dürfen, ist an sich neutral formuliert, da sie unterschiedslos für alle Personen und Besucher des Deutschen Theaters gilt. Im Vergleich mit der Gruppe von Menschen, die aufgrund einer Behinderung auf einen sog. Assistenzhund angewiesen sind, wirkt die Bestimmung jedoch im Grundsatz benachteiligend: Besucher des Theaters, die aus medizinischen Gründen auf die ständige Anwesenheit ihres Assistenzhundes, der, wie z.B. in vorliegendem Fall geltend gemacht, frühzeitig einen bevorstehenden epileptischen Anfall erkennt und die Person warnt, angewiesen sind, können an Veranstaltungen des Theaters nicht teilnehmen. (…)

Auch wenn es keine konkrete Definition des sachlichen Grundes gibt - nach Ansicht des Gesetzgebers bedarf es stets einer wertenden Feststellung im Einzelfall nach den Grundsätzen von Treu und Glauben (vgl. MüKo BGB / Thüsing, 8.A., AGG § 20 - Rn. 9) -, so liegt ein sachlicher Grund regelmäßig dann vor, wenn der Handelnde ein nachvollziehbares und nicht offensichtlich willkürliches Ziel mit der Ungleichbehandlung verfolgt. Bei der Beurteilung des sachlichen Grundes steht dem Anbieter, dem Verwender der Regelung, ein gewisser Spielraum zur Verfügung, wobei bei der Beurteilung der objektive Maßstab der allgemeinen Verkehrsanschauung anzulegen ist (vgl. BeckOGK/Groß, 1.9.2018, AGG § 20 - Rn.20). (…)

Die Nichtzulassung von Tieren in den Zuschauerraum ist für die Erreichung des Ziels, Vermeidung von Gefahren für Theaterbesucher im Schadensfall bei Evakuierung, geeignet.“

VGH Kassel, Beschluss vom 24.01.2018 - 4 B 2217/17

Kein Verstoß gegen AGG - Untersagung des Zutritts für nicht geschäftsfähige Besucher zum Krokodilgehege

Leitsatz:

„Soweit dem Antragsteller im Bescheid vom 25.08.2017 untersagt wird, Personen, bei denen nach der erkennbaren Sachlage Zweifel an der vollen Einsichtsfähigkeit besteht, den Zutritt in Bereiche ohne durchgängige Trennbarrieren zwischen Besuchern und Krokodilen zu gewähren, folgt diese ungleiche Behandlung gegenüber voll einsichtsfähigen Personen aus den Regelungen in §§ 104 ff BGB über die Geschäftsfähigkeit. Die Willenserklärung eines nicht geschäftsfähigen Erwachsenen ist nach § 105 Abs. 1 BGB nichtig. Er kann daher nicht nach einer Aufklärung über die mit dem Betreten des Krokodilhauses verbundene Gefahrensituation wirksam in das Betreten des Krokodilhauses einwilligen. Die hierin liegende Benachteiligung ist nach § 20 Abs. 1 Satz 1, Satz 2 Nr. 1 AGG sachlich gerechtfertigt durch das mit den gesetzlichen Regelungen im Bürgerlichen Gesetzbuch verbundene Ziel, nicht Geschäftsfähige vor Handlungen zu schützen, deren Auswirkungen sie nicht in vollem Umfang erkennen können und mit denen sie sich selbst möglicherweise Schaden zufügen. Diese Schutzfunktion ergibt sich insbesondere aus § 105a Satz 2 BGB. Danach findet auch die in § 105a Satz 1 BGB normierte Fiktion der Gültigkeit eines Geschäfts des täglichen Lebens keine Anwendung bei einer erheblichen Gefahr für die Person oder das Vermögen des Geschäftsunfähigen.“

OLG Schleswig, Urteil vom 09.11.2017 - 2 U 6/16

Beförderung von E-Scootern in Linienbussen – Sicherheitsanforderungen müssen eingehalten werden

Leitsatz:

In seinem Urteil hat das Schleswig-Holsteinische Oberlandesgericht (OLG) entschieden, dass die Kieler Verkehrsgesellschaft (KVG) nur dazu verpflichtet ist, E-Scooter zu befördern, die den Sicherheitsanforderungen des bundeseinheitlichen Erlasses vom 15.03.2017 zur Mitnahme von E-Scootern in Linienbussen des öffentlichen Personennahverkehrs (ÖPNV) entsprechen. Es schloss sich dabei der Auffassung der Vorinstanz, des LG Kiel, an, wonach ein Anspruch auf Beförderung von E-Scootern nicht aus § 19 AGG folge, weil die Bestimmungen des Personenbeförderungsrechts gegenüber dem AGG die spezielleren Vorschriften seien und zudem ein sachlicher Grund für eine unterschiedliche Behandlung (§ 20 AGG) gegeben sei.

Laut OLG gilt die nur eingeschränkte Beförderungspflicht unabhängig von der Tatsache, dass gängige E-Scooter den Sicherheitsanforderungen noch nicht genügen. Bis die E-Scooter Hersteller die technischen Sicherheitsanforderungen umgesetzt haben, dürfen Betroffene weiterhin nicht in Linienbussen mitgenommen werden, sondern sind dazu angehalten, einen Einzeltransport der KVG zu nutzen.

Vorgehend LG Kiel: 12.08.2016- 17 O 108/15, Urteil

AG Augsburg, Urteil vom 15.02.2016 – 17 C 4503/15

Kein Verstoß gegen AGG – Unbegleiteter Zugang zur Therme aufgrund der Sehbehinderung verweigert

Leitsatz:

Die Klage auf unbegleiteten Zutritt zur Therme hatte keinen Erfolg. Das Gericht sah zwar in der Verweigerung des Zutritts zu einem Erlebnis-Schwimmbad, die unstrittig wegen der Behinderung erfolgte, eine Benachteiligung im Sinne des § 19 AGG. Diese sei im konkreten Fall aber nach § 20 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AGG gerechtfertigt.

Der Schwimmbad-Betreiber stehe in der Pflicht, die Badegäste vor Gefahren zu schützen. Da die baulichen Besonderheiten des Erlebnisbades die Gefahren und auch den Überwachungsaufwand erhöhen würden, könne für die Sicherheit sehbehinderter Personen ohne Begleitung nicht ausreichend gesorgt werden.

OLG Schleswig, Urteil vom 11.12.2015 – 1 U 64/15
Verstoß gegen AGG - Pauschales Verbot der Mitnahme von E-Scootern in Bussen des öffentlichen Nahverkehrs benachteiligt Menschen mit Behinderung

Leitsätze:

1. Schließt eine Verkehrsgesellschaft als Betreiberin des öffentlichen Personennahverkehrs einer Stadt in einer Pressemitteilung für die Zukunft den Transport von E-Scootern in ihren Bussen aus, stellt dies eine allgemeine Geschäftsbedingung dar. Wendet sich dagegen eine qualifizierte Einrichtung, folgt ihre Klagebefugnis aus den §§ 1, 3 Abs. 1 Nr. 1 UKlaG.

2. Der unterschiedslose Ausschluss der Mitnahme aller E-Scooter-Modelle in den Bussen der Verkehrsgesellschaft stellt eine unzulässige Benachteiligung von Menschen mit Behinderung bei der Beförderung und damit einen Verstoß gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz dar, weil ein sachlicher Grund für das pauschale Verbot fehlt.

Vorgehend LG Kiel: 28.05.2015 – 17 0 79/15, Urteil

AG Wipperfürth, Urteil vom 25.09.2014 – 9 C 379/13
Kein Verstoß gegen AGG - § 19 Abs. 1 Nr. 1 AGG - therapeutische Behandlungsverträge sind keine Massengeschäfte

Leitsatz:

„Ein therapeutischer Behandlungsvertrag, wie er vorliegend begehrt wurde, kommt nicht typischerweise ohne Ansehen der Person zustande. "Ohne Ansehen der Person" kommt ein Schuldverhältnis zustande, wenn es aus objektiver Sicht nur auf Beschaffungsgrenzen und Zahlungsfähigkeit ankommt (vgl. amtl. Begr., BT-Drucks. 16/1780, 41; Thüsing, in: Münchener Kommentar zum BGB, 6. Auflage 2012, AGG § 19, Rn. 17). Eine therapeutische Behandlung wird gerade nicht mit jeder zahlungswilligen und zahlungsfähigen Person abgeschlossen. Die trainingstherapeutische Behandlung eines Menschen erfolgt vielmehr regelmäßig u.a. unter Beachtung der körperlichen Verfassung des Patienten, da nur so das Training auf die individuellen Fähigkeiten und Bedürfnisse abgestimmt werden kann. Nur unter Berücksichtigung von Vorerkrankungen und bestehenden Erkrankungen kann entschieden werden, ob und - wenn ja - wie der Patient therapiert werden kann.

Der therapeutische Behandlungsvertrag unterscheidet sich damit entscheidend von standardisierten Dienstleistungen und anderen Vertragstypen, die regelmäßig als Massengeschäft oder massengeschäftsähnliches Rechtsgeschäft eingestuft werden (wie etwa Verträge über die Nutzung von Freizeiteinrichtungen oder Verträge im Bereich der Konsumgüterwirtschaft).

Mangels "vergleichbarer Bedingungen" im Sinne des § 19 Abs. 1 AGG scheidet vorliegend auch die Annahme eines massengeschäftlichen Rechtsgeschäfts aus. Therapeutische Behandlungsverträge werden nicht unter vergleichbaren Bedingungen abgeschlossen, denn die Leistungspflichten des Therapeuten variieren erheblich von Patient zu Patient. Reichen bei einem Patienten etwa Massagen zur Behandlung aus, ist bei einem anderen die Erstellung von Trainingsplänen zur fachgerechten Therapie erforderlich. Von vergleichbaren Bedingungen kann man aber nur sprechen, wenn die Leistungspflichten ausnahmsweise leicht variieren (vgl. Thüsing, in: Münchener Kommentar zum BGB, 6. Auflage 2012, AGG § 19, Rn. 33).“

Im vorliegenden Fall hatte sich der Kläger an eine Praxis für Physiotherapie gewandt, um sich nach einem von einer Universität ausgearbeiteten Therapieplan behandeln zu lassen. Nach Absolvierung einer ersten Probestunde habe er der Therapeutin auf Nachfrage mitgeteilt, dass er an Hämophilie erkrankt und HIV-positiv sei. Daraufhin habe er eine fernmündliche Absage erhalten mit der Begründung, dass man ihn wegen seiner Behinderung und der HIV-Erkrankung nicht behandeln will.

BGH, Beschluss vom 25.05.2011 - IV ZR 191/09

Kein Verstoß gegen AGG - Anfechtung eines Versicherungsvertrages wegen arglistiger Täuschung durch Verschweigen einer Behinderung

Leitsatz:

„Auch unter der Geltung des AGG obliegt es weiterhin der Prüfung des Versicherers, wie er eine Behinderung des Versicherungsnehmers bei Abschluss einer Personenversicherung mit Blick auf das Risiko bewertet. Ihm bleiben verschiedene Möglichkeiten der Vertragsgestaltung. Insbesondere darf er im Rahmen des § 20 Abs. 2 Satz 3 AGG prüfen, ob nach anerkannten Prinzipien risikoadäquater Kalkulation ein behinderungsbedingter Risikozuschlag erhoben oder der Vertragsschluss sogar ganz abgelehnt werden kann. Dieses Recht, Vorerkrankungen auf ihre Risikoerheblichkeit hin zu bewerten, das dem Versicherer auch unter Geltung des AGG eröffnet ist, hatte ihm die Täuschung des Versicherungsnehmers hier abgeschnitten.

Dem Berufungsgericht ist deshalb darin zuzustimmen, dass nicht die Behinderung des Versicherungsnehmers als solche, sondern vielmehr seine Täuschung über die Behinderung den Anfechtungsgrund darstellt. Der Argumentation der Revision wäre nur zu folgen, wenn die Beklagte hier infolge eines Kontrahierungszwanges verpflichtet gewesen wäre, den Vertrag zu ganz bestimmten Bedingungen mit dem Antragsteller abzuschließen. Einen solchen Kontrahierungszwang begründet das AGG aber jedenfalls in den Fällen nicht, in denen der Versicherer unterschiedliche Möglichkeiten hat, bei der Vertragsgestaltung auf die Behinderung zu reagieren."

Vorgehend LG Saarbrücken: 22.12.2008, 12 O 244/08, Urteil
OLG Saarbrücken: 09.09.2009-5 U 26/09-9, Urteil

OLG Karlsruhe, Urteil vom 27.05.2010 - 9 U 156/09
Kein Verstoß gegen AGG - Ablehnung des Antrages für eine privatrechtliche Versicherung wegen Vorerkrankung

Leitsätze:

1. (...)

2. Benachteiligung

a) (...)

b) Berücksichtigt ein Versicherungsunternehmen bei seiner Entscheidung über eine privatrechtliche Versicherung eine Krankheit, die die Ursache für eine Behinderung ist, kann darin eine mittelbare Benachteiligung wegen einer Behinderung im Sinne des § 3 Abs. 2 AGG liegen.

3. Rechtfertigung

a) Für eine Ungleichbehandlung bei einer privatrechtlichen Versicherung stellt § 20 Abs. 2 Satz 3 AGG die allgemeine Rechtfertigungsnorm dar, die geringere Anforderungen an eine Rechtfertigung stellt als § 20 Abs. 2 Satz 1 AGG.

b) § 20 Abs. 2 Satz 3 AGG greift auch ein, wenn ein Versicherungsunternehmen einen Vertragsabschluss ganz ablehnt.

c) Fehlt es aus nachvollziehbaren Gründen an ausreichenden statistischen Grundlagen, genügt es zur Rechtfertigung nach § 20 Abs. 2 Satz 3 AGG, wenn die Entscheidung des Versicherers auf anderen, vernünftigen und nachvollziehbaren Gründen beruht, die mit dem zu versichernden Risiko korrelieren.

Vorgehend LG Offenburg: 13.11.2009 - 3 O 82/09, Urteil

2.4 Alter

LG Kassel, Urteil vom 23.09.2024 – 4 S 139/23
Kreditkartenverträge - Massengeschäft –Altersdiskriminierung

Leitsatz:

Ein 88-jähriger ehemaliger Vorsitzender Richter des Bundesarbeitsgerichts (BAG) klagte erfolgreich auf Entschädigung wegen Altersdiskriminierung. Eine Bank hatte ihm aufgrund seines Alters eine Kreditkarte verweigert, obwohl er eine Pension von über 6.400 Euro bezog. Die Bank argumentierte mit einem erhöhten Rückzahlungsrisiko im Alter, was jedoch vom Amtsgericht (AG) Kassel und Landgericht (LG) Kassel als unzulässig bewertet wurde.

Das LG Kassel bestätigte, dass die Altersbeschränkung gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) verstoße, da das Risiko von Zahlungsausfällen von der Bonität und nicht vom Alter abhänge. Die Verweigerung einer Kreditkarte stelle eine erhebliche Einschränkung der Lebensqualität dar, da Kreditkarten oft notwendig sind, z. B. für Online- oder Auslandszahlungen. Statt eines pauschalen Ausschlusses könnten mildere Mittel wie Bonitätsprüfungen oder begrenzte Verfügungsrahmen angewandt werden.

Die Bank muss dem Kläger 3.000 Euro Entschädigung zahlen, da die Verweigerung für jedermann als erhebliche Persönlichkeitsverletzung gewertet wurde.

Vorgehend: AG Kassel, Urteil vom 07.09.2023 – 435 C 777/23

BGH, Urteil vom 05.05.2021 – VII ZR 78/20
Massengeschäft – Ohne Ansehen der Person

Leitsätze:

1. Ob es sich bei einem zivilrechtlichen Schuldverhältnis um ein Massengeschäft im Sinne von § 19 Abs. 1 Nr. 1 Fall 1 AGG handelt, das typischerweise ohne Ansehen der Person zu vergleichbaren Bedingungen in einer Vielzahl von Fällen zustande kommt, bestimmt sich nach einer allgemeinen, typisierenden Betrachtungsweise. Abzustellen ist nicht auf den einzelnen Anbieter, sondern auf die Verkehrssitte. Für das Vorliegen einer solchen Verkehrssitte trifft denjenigen, der sich auf die Benachteiligung beruft, die volle Beweislast, § 22 AGG findet hierbei keine Anwendung.

2. Ob ein Ansehen der Person bei der Begründung eines zivilrechtlichen Schuldverhältnisses im Sinne von § 19 Abs. 1 Nr. 1 Fall 2 AGG nachrangige Bedeutung hat, bestimmt sich nach der Art des zu betrachtenden Schuldverhältnisses in seiner konkreten Ausprägung.

„Bei Schuldverhältnissen wie öffentlichen Party-Event-Veranstaltungen kann die Zusammensetzung des Besucherkreises deren Charakter prägen und daher ein anerkennenswertes Interesse des Unternehmers bestehen, hierauf Einfluss zu nehmen. Soweit Unternehmer im Hinblick hierauf ihr Angebot nur an eine bestimmte, nach persönlichen Merkmalen definierte Zielgruppe richten und in Umsetzung dessen nur Personen als Vertragspartner akzeptieren, die die persönlichen Merkmale dieser Zielgruppe erfüllen, kommt den persönlichen Eigenschaften der Vertragspartner nicht nur nachrangige Bedeutung im Sinne des § 19 Abs. 1 Nr. 1 Fall 2 AGG zu. Diese persönliche Willensentscheidung ist hinzunehmen (vgl. auch BGH, Urteil vom 25.04.2019 - I ZR 272/15 Rn. 18, NJW 2020, 852); wenn dabei auch das in § 1 AGG genannte Merkmal "Alter" betroffen ist, steht dies nicht entgegen.“

Vorgehend LG München I: 31.03.2020, 13 S 17353/18
AG München: 10.10.2018, 122 C 5020/18

BGH, Urteil vom 27.05.2020 – VIII ZR 401/18
Rechtfertigung einer Ungleichbehandlung - Unternehmerfreiheit - Mindestalter

Leitsätze:

1. Zur Rechtfertigung einer Ungleichbehandlung (§ 20 Abs. 1 Satz 1 AGG) - hier wegen des Alters - kann sich ein Unternehmer auch im Anwendungsbereich des zivilrechtlichen Benachteiligungsverbots des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes auf seine Unternehmerfreiheit (Art. 12 Abs. 1 Satz 1 GG) berufen und somit wirtschaftliche Ziele anführen.

2. Die wechselseitigen Interessen in Form der Realisierung dieser unternehmerischen Handlungsfreiheit (Art. 12 Abs. 1 Satz 1 GG) auf der einen und des Schutzes vor Diskriminierung (§ 19 Abs. 1 Nr. 1 AGG) auf der anderen Seite sind in einen angemessenen Ausgleich zueinander zu bringen. Hierbei ist auch zu berücksichtigen, inwieweit dem Benachteiligten die Ungleichbehandlung zumutbar und inwieweit er auf die Leistung - hier einen Ferienaufenthalt in einem Wellnesshotel - angewiesen ist.

3. Der BGH hat den Klägern im Einklang mit der Entscheidung des Berufungsgerichts eine Entschädigung wegen einer Ungleichbehandlung aufgrund des Alters versagt. Die Benachteiligung durch die Voraussetzung eines Mindestalters zum Besuch eines Hotels sei gerechtfertigt. Das von der Beklagten in Ausübung ihrer unternehmerischen Handlungsfreiheit verfolgte Ziel, sich mittels des Betriebs eines auf Wellness- und Tagungsgäste spezialisierten "Erwachsenenhotels" am Markt (erfolgreich) zu positionieren, und die damit einhergehende Belastung der Kläger in Form ihres Ausschlusses von diesem Angebot stünden nicht außer Verhältnis zueinander.

Vorgehend LG Frankfurt (Oder): 28.06.2018, 15 S 165/17, Urteil
Vorgehend AG Fürstenwalde: 26.10.2017, 12 C 7/17, Urteil

LG Hannover, Urteil vom 23.01.2013 – 6 O 115/12
Kein Verstoß gegen AGG - Hotelbuchung – Einschränkung wegen Mindestaltersvorgabe

Leitsatz:

„In dem hier zu entscheidenden Fall ist bereits davon auszugehen, dass das Hotel „…“ nicht für den allgemeinen Publikumsverkehr eröffnet worden ist, sondern nur einem bestimmten Kundenkreis, nämlich Hotelgästen mit einem Mindestalter von 16 Jahren. Ein solcher genereller Vorbehalt ist im Grundsatz nicht zu beanstanden (vgl. Richter, Vertragsfreiheit und Hausrecht gewerblicher Anbieter, 2003, S. 135; Christensen, juris 1996, 873 (874)). Dieser Vorbehalt durch die Vorgabe einer Altersbeschränkung ist Ausdruck der Privatautonomie (Artikel 2 Abs. 1 GG), der unternehmerischen Freiheit (Artikel 12 GG) sowie der Freiheit des Eigentums (Artikel 14 GG, 903 Satz 3 BGB) und beruht auf dem legitimen Interesse, innerhalb der durch die Rechtsordnung gezogenen Grenzen auf die Zusammensetzung des Publikums innerhalb eines Hotels Einfluss zu nehmen.

Grundsätzlich ist der Hausrechtsinhaber, unabhängig davon, ob er diese Entscheidung im Bereich privater Dienstgestaltung, oder im Bereich einer unternehmerischen Entscheidung trifft, frei, ob und in welchem Umfang er Dritten Zugang zu seinen Räumen gestattet. Eine solche generelle Zutrittsbeschränkung (also unabhängig von dem Ansehen einer bestimmten Person) muss in der Regel nicht durch sachliche Gründe gerechtfertigt sein. Die Zusammensetzung des Hotelpublikums darf ein Hotelbetreiber in Ausübung seiner unternehmerischen Freiheit frei entscheiden.

Etwas anderes würde nur dann gelten, wenn der Hotelbetreiber den Publikumsverkehr generell, also ohne die Alterseinschränkung in der Hotelbeschreibung in dem Katalog, eröffnet hätte. Bei einer generellen Eröffnung des Publikumsverkehrs wäre ein gegenüber einer bestimmten Person ausgesprochenes Verbot, die Örtlichkeit zu betreten, ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes willkürlich. So hat der BGH für den Ausschluss von einem Flughafenterminal, einem Fußballstadion oder einem Supermarkt ohne das Vorliegen eines sachlichen Grundes Willkür angenommen (vgl. BGH, NJW 2006, 1054, NJW 2010, 534, BGHZ 124, 39).

Selbst wenn man davon ausgehen würde, trotz der Einschränkung des Personenkreises der Hotelgäste in der Hotelbeschreibung, läge eine generelle Eröffnung des Hotelbetriebes für die Allgemeinheit vor, so wäre für das Nichtzulassen von Buchungen von Hotelgästen unter 16 Jahren ein sachlicher Grund gegeben, sodass ebenfalls keine Verletzung des Persönlichkeitsrechtes und kein Verstoß gegen das allgemeine Gleichbehandlungsgesetz vorliegen würde. Durch die Beschreibung des Hotels in dem Katalog wird für alle erkennbar nur ein eingeschränkter Besucher- und Kundenkreis angesprochen. Aus Sicht des potentiellen Reisenden wird bei der Lektüre des Kataloges klar, dass der Hotelbetreiber ein bestimmtes Hotelkonzept verfolgt, das auf Ruhe und Wellness ausgerichtet ist. Auch durch den Zusatz im Katalog, dass das Hotelkonzept auf Erwachsene ausgerichtet ist und Buchungen mit Kindern unter 16 Jahren nicht erlaubt sind, wird deutlich, dass sich der Hotelbetreiber eine individuelle Entscheidung darüber vorbehält, welchen Gästekreis er in seinem Hotel beherbergen will. Der Ausschluss von Kindern, die ein gänzlich anderes Ruhe- und Erholungsbedürfnis haben als Erwachsene, stellt einen sachlichen Grund gemäß § 20 Abs. 1 AGG für eine zulässige unterschiedliche Behandlung dar und ist mithin weder als Diskriminierung im Sinne des allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes noch als Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechtes gemäß § 823 Abs. 2 BGB anzusehen.“

VGH Kassel, Urteil vom 14.09.2010 – 2 A 1337/10

Kein Verstoß gegen AGG - Höherer Fahrpreis für Bahntickets bei Schalterverkauf

Leitsätze:

1. Der Fahrpreis für ein im personenbedienten Schalterverkauf vertriebenes Ticket für Bundesländer- und "Schönes Wochenende-" Tickets ist ein gemäß § 12 Abs. 3 Satz 1 Allgemeines Eisenbahngesetz nicht genehmigungsbedürftiges Beförderungsentgelt, auch wenn der Fahrpreis höher liegt als beim Erwerb am Verkaufsautomaten oder im Internet.

2. Der höhere Ticketpreis bei personenbedientem Verkauf stellt keine mittelbare Benachteiligung älterer Bahnkunden dar.

Vorgehend VG Frankfurt: 12.05.2009 – 12 K 4006/08, Urteil

AG Mannheim, Urteil vom 06.06.2008 - 10 C 34/08

Kein Verstoß gegen AGG - Unterschiedliche Tarife für Schüler- und Seniorentickets im öffentlichen Nahverkehr

Leitsätze:

1. Für Streitigkeiten über die Tarifgestaltung des öffentlichen Nahverkehrs ist der Zivilrechtsweg eröffnet.

2. Die Ausschlussfrist des § 21 Abs. 5 AGG kann auch klageweise gewahrt werden; es ist dann die Zustellung der Klage maßgebend.

3. Die unterschiedlichen Tarife von Schülertickets und für Beförderungsgäste über 60 Jahre ist gemäß § 20 Abs. 1 AGG sachlich gerechtfertigt, wenn der Nahverkehrsbetreiber damit den sozial- und wirtschaftspolitisch günstigen Effekt einer besseren Auslastung des Nahverkehrs in den Nebenzeiten verfolgt.

2.5 Religion/Weltanschauung

OVG Rheinland-Pfalz, Beschluss vom 12.06.2019 - 10 B 10515
PKH - Burkini-Verbot in Badeordnung gleichheitswidrig

Leitsatz:

Das Burkiniverbot in einer Badeordnung für gemeindliche Schwimmbäder, das eine Kontrolle ermöglichen soll, ob gesundheitsgefährdende Krankheiten bestehen, verstößt gegen das allgemeine Gleichbehandlungsgebot, wenn gleichzeitig das Tragen von Neoprenanzügen erlaubt ist.

„Ein Burkiniverbot mag danach zwar – für sich betrachtet - zunächst in plausibler Weise dem Anstaltszweck dienen, da es zum Schutz der Gesundheit der anderen Badegäste beiträgt. Hiermit hat es aber nicht sein Bewenden. Vielmehr dürfen sich die den Zulassungsanspruch aus § 14 Abs. 2 GemO ausgestaltenden und einschränkenden Vorschriften nicht nur gegen einen Teil der Gemeindeeinwohner richten, sondern müssen im Hinblick auf den Gleichbehandlungsgrundsatz aus Art. 3 Abs. 1 GG auf sachlichen Kriterien beruhen, die für alle Gemeindeeinwohner gelten (vgl. Lange, a.a.O., Rn. 69). Ob dies der Fall ist, ist aufgrund des von der Antragsgegnerin verfolgten Regelungsprogramms zu beurteilen. Ziff. IV Nr. 5 Badeordnung dient danach dem Schutz der Badegäste vor Gesundheitsgefahren durch die Ermöglichung der Kontrolle unbedeckter Körperteile. Dieser Zweck wird von der Bestimmung nicht konsequent durchgehalten. Vielmehr belastet sie die Trägerinnen von Burkinis ohne zureichende sachliche Gründe stärker als vergleichbare andere Gruppen von Badegästen (vgl. zu diesem Gesichtspunkt BVerfG, Urteil vom 30.07.2008 – 1 BvR 3262/07, 1 BvR 402/08, 1 BvR 906/08 -, juris, Rn. 124), welche die städtischen Schwimmbäder mit Badebekleidung nutzen dürfen, die den Körper ebenfalls weitgehend bedeckt. (…)

Nach alledem ist die ungleiche Behandlung von Burkini-Trägerinnen einerseits und Trägerinnen und Träger von Neoprenanzügen andererseits nach dem Regelungsprogramm der Antragsgegnerin sachlich nicht gerechtfertigt und verstößt gegen den Anspruch der Antragstellerin auf Gleichbehandlung aus Art. 3 Abs. 1 GG. Die fehlende Konsequenz der angegriffenen Vorschrift wird im Übrigen auch dadurch deutlich, dass nach Ziff. IV Nr. 5 Badeordnung UV-Protektionsshirts und -hosen, die insbesondere für Kinder im Freibad einen guten Schutz vor Sonneneinstrahlung bieten, nicht gestattet sein dürften. Der Senat geht nicht davon aus, dass dies gewollt ist. Unklar bleibt letztlich auch, warum der Schutz vor Gesundheitsgefahren nachrangig ist, wenn der Burkini im Rahmen des Schulschwimmens getragen wird. Auch insoweit erscheint eine wirksame Kontrolle durch das Lehrpersonal lebensfremd.“

LG Bonn, Urteil vom 20.03.2015 – 1 O 365/14
Kein Verstoß gegen AGG - Kopftuchverbot in einer Privatschule

Leitsatz:

„Die Klägerinnen haben gegen die Beklagte keinen Anspruch darauf, sie entsprechend ihrem Klageantrag zum Besuch der "T School" mit Kopftuch zuzulassen. Denn ein derartiger Anspruch ergibt sich weder aus dem zwischen den Parteien zustande gekommenen Privatschulvertrag, noch aus dem AGG, noch mittelbar oder gar unmittelbar aus den Grundrechten der Klägerinnen, hier insbesondere den Art. 1 Abs. 1, 2 Abs. 1, 4 Abs. 1 und Abs. 2 GG. (…)

Das zwischen den Parteien, auf Seiten der Verfügungsklägerinnen in gesetzlicher Vertretung durch ihre Eltern (§§ 1629 Abs. 1, 1626 Abs. 1, 106 ff. BGB), auf der Grundlage der Anmeldungen des Jahres 2010 zustande gekommene Privatschul- und Unterrichtsverhältnis richtet sich primär nach den Regelungen des Zivilrechts (vgl. OLG Brandenburg NJW-RR 2006, 1487 f.; VG Köln, Beschluss v. 12.09.2014, aaO.). Es handelt sich um ein privatrechtliches Vertragsverhältnis, das nach den Regelungen des Dienstvertragsrechts (§§ 611 ff. BGB) zu beurteilen ist (vgl. OLG Brandenburg, aaO.; Staudinger/Coester, BGB, Neubearb. 2013, § 307 Rd. 635). (…)

Zwar obliegt es der Verfügungsbeklagten, bei der Ausübung ihrer privatvertraglichen Weisungs- und Gestaltungsrechte grundrechtlich geschützte Positionen der Verfügungsklägerinnen und ihrer Eltern angemessen zu berücksichtigen. Denn die Grundrechte ihrer Vertragspartner entfalten über die Generalklauseln des Zivilrechts, hier in Form der Regelung des § 315 Abs. 1 BGB, das Weisungsrecht nach billigem Ermessen auszuüben, und in Form der §§ 241 Abs.2, 242 BGB als Grundsatz vertraglicher Rücksichtnahmepflichten, mittelbare Wirkung (vgl. BVerfG NJW 2003, 2815 f., BAG NJW 2003, 1685, 1686 f.; Palandt/Grüneberg, aaO., § 242 Rd. 8 jeweils m.w.N.). (…)

Dabei fällt das von den Verfügungsklägerinnen mit der von ihnen vorgetragenen Begründung beschlossene Tragen des Kopftuches unter den über Art. 4 Abs.1 und Abs.2 GG geschützten Bereich der Religionsfreiheit, die als Glaubens- und Bekenntnisfreiheit das Recht umfasst, nach ihrer eigenen Glaubensüberzeugung zu leben und zu handeln, mithin auch eine Schule sowie die weitere Öffentlichkeit aus religiösen Gründen nicht mehr ohne ein Kopftuch zu betreten (BVerfG NJW 2003, 2816; BVerfG NJW 1995, 2477; BAG NJW 2003, 1687). (…)

Im vorliegenden Fall stehen diesen Grundrechtspositionen der Verfügungsklägerinnen und ihrer Eltern jedoch grundrechtlich in gleichem Umfange geschützte Positionen der Verfügungsbeklagten entgegen, denen in Abwägung der kollidierenden Grundrechte der Parteien der Vorrang gebührt. (…)

Die zwar über § 2 Abs. 1 Ziffer 7. AGG im Grundsatz auf Privatschulverhältnisse anwendbaren Regelungen des AGG (vgl. Palandt/Ellenberger, BGB, 74. Aufl. 2015, § 2 AGG Rd. 10) führen gleichsam zu keiner abweichenden Beurteilung. Denn die in der zitierten Entscheidung vom 12.11.2014 vorgenommene Abwägung der gegenüber dem einfachen Gesetz des AGG höherrangigen Grundrechte der Parteien gilt - mit Ausnahme von Art. 2 Abs.1 GG - auch im Rahmen der Subsumtion dieses Falles unter den Begriff "Benachteiligung aus Gründen der Religion" im Sinne der §§ 1 und 3 Abs. 1 und Abs. 2 AGG (vgl. Palandt/Ellenberger, aaO., § 1 AGG Rd. 4 und Einleitung von § 1 AGG Rd. 7 jeweils m.w.N.).“

LG Bremen, Urteil vom 21.06.2013 – 4 S 89/12
Kein Verstoß gegen AGG - Kopftuchverbot im Fitnessstudio

Leitsatz:

Im vorliegenden Fall hatte die Betreiberin eines Sportstudios den Vertrag mit der Klägerin gekündigt, weil diese während des Trainings ein Kopftuch getragen hatte. Die Klägerin fühlte sich durch die Kündigung wegen ihrer Religion benachteiligt und klagte auf Schadensersatz wegen Verstoßes gegen das AGG.

Die Klägerin hatte – wie schon in der Vorinstanz – keinen Erfolg. Eine Diskriminierung sei im vorliegenden Fall nicht feststellbar, da die Aufforderung der Beklagten, das Kopftuch während des Trainings abzunehmen, keinen religiösen Hintergrund habe, sondern vielmehr Verletzungen beim Training an den Fitnessgeräten verhindern soll.

Vorgehend AG Bremen-Blumenthal: 30.01.2012 – 42 C 1005/10, Urteil

AG München, Urteil vom 18.10.2012 – 423 C 14869/12
Kein Verstoß gegen AGG - Vermietung von Wohnraum - Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft ist keine Weltanschauung im Sinne des AGG

Leitsatz:

Für einen Schadensersatzanspruch nach Abbruch der Verhandlungen über einen Mietvertrag kann es dahinstehen, ob jemand die Wohnung deswegen nicht erhalten hat, weil er Angehöriger einer Gewerkschaft ist. Selbst wenn es so gewesen wäre, liegt darin kein Verstoß gegen das AGG vor; urteilte das Münchener Amtsgericht. Eine Gewerkschaftszugehörigkeit betreffe nur einen Teilaspekt des Lebens und sei keine Weltanschauung im Sinne des AGG.

BGH, Urteil vom 09.03.2012 – V ZR 115/11

Kein Verstoß gegen AGG – Hausverbot eines rechtsextremen Parteivorstandes im Hotel

Leitsätze:

1. Hat sich ein Hotelbetreiber vertraglich verpflichtet, einen Gast zu beherbergen, bedarf die Erteilung eines Hausverbots der Rechtfertigung durch besonders gewichtige Sachgründe.

2. Hat sich ein Hotelbetreiber die Entscheidung darüber vorbehalten, wen er als Gast aufnimmt, ist er in seiner unternehmerischen Entscheidung frei, ob und unter welchen Voraussetzungen er anderen den Aufenthalt in seinen Räumen gestattet; die Erteilung eines Hausverbots muss in diesem Fall nicht durch sachliche Gründe gerechtfertigt werden.

Hoteliers dürfen Gäste wegen ihrer politischen Überzeugung ablehnen. Das hat der Bundesgerichtshof (BGH) mit seinem Urteil vom 09.03.2012 bestätigt. Damit stellte das Gericht zugleich fest, dass es weder dem Grundgesetz noch europäischem Recht widerspricht, wenn das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) im Geschäftsverkehr nicht vor Diskriminierungen wegen der Weltanschauung schützt. Der NPD-Vorstand und seine Ehefrau hatten zunächst eine Buchungsbestätigung für einen privaten Wellnessurlaub erhalten. Später sprach das gebuchte Hotel ein Hausverbot aus. Die politische Überzeugung des NPD-Vorsitzenden sei mit dem Ziel des Hotels unvereinbar, jedem Gast ein exzellentes Wohlfühlerlebnis zu bieten, so das Hotel zur Begründung.

Die Klage auf Widerruf dieses Hausverbots blieb in den ersten beiden Instanzen erfolglos, weil private Hotelbetreiber nicht unmittelbar an das Diskriminierungsverbot des Grundgesetzes wegen der politischen Anschauung gebunden sind. Das AGG ist nicht einschlägig.

Zwar hat der BGH das Hausverbot im konkreten Fall gekippt, weil das Hotel sich durch die Buchungsbestätigung bereits vertraglich gebunden hatte. Die Reichweite des Diskriminierungsschutzes des AGG und die Herausnahme der „Weltanschauung“ im zivilrechtlichen Bereich sind damit jedoch grundsätzlich durch das höchste deutsche Zivilgericht bestätigt worden.

Vorgehend OLG Brandenburg: 18.04.2011 – 1 U 4/10, Urteil

2.6 Sexuelle Identität

AG Lüdinghausen, Urteil vom 11.10.2018 – 4 C 76/18

Kündigung eines Mietvertrages wegen unrichtiger Angaben über den Familienstand rechtswidrig

Leitsätze:

1. Unrichtige Angaben der Mieter über ihren Familienstand stellen eine arglistige Täuschung dar, diese ist jedoch nicht rechtswidrig, weil schon die Frage nach dem Familienstand wegen Verstoßes gegen die Wertungen des AGG und aufgrund eines Verstoßes gegen das allgemeine Persönlichkeitsgesetz unzulässig war. Die Mieter waren nicht zu einer wahrheitsgemäßen Antwort verpflichtet.

2. Im Grundsatz stellt die Herstellung von pornografischen Videoclips und deren Vermarktung aus der Wohnung heraus noch keine Nutzung dar, die über den Wohngebrauch hinausgeht. Über den Wohngebrauch hinaus gehen Aufnahmen im Treppenhaus. Hier bedarf es vor Ausspruch der Kündigung einer Abmahnung.

3. Selbst die Vermarktung der in der Mietwohnung gedrehten pornografischen Videoclips hat keine Auswirkungen für das Objekt. Dritte, die die Clips ansehen, können den Innenraum der Wohnung nicht mit dem für sie sonst nur von außen wahrnehmbarem Objekt in Verbindung bringen.

BGH, Urteil vom 26.04.2017 - IV ZR 126/16

Vertragsanpassung aufgrund Begründung einer eingetragenen Lebenspartnerschaft – Witwenrente

Leitsatz:

Sehen die Bedingungen einer 1991 geschlossenen Rentenversicherung die Versorgung von Hinterbliebenen in Form von Witwenrente vor, so kann eine Vertragsanpassung nach den Grundsätzen über den Wegfall der Geschäftsgrundlage in Betracht kommen, wenn der Versicherungsnehmer eine eingetragene Lebenspartnerschaft auf der Grundlage des Lebenspartnerschaftsgesetzes vom 16.02.2001 begründet hat.

LG Köln, Urteil vom 13.11.2015 – 10 S 137/14

Entschädigung – sexuelle Identität - Nichtvermietung von Räumlichkeiten für eine Hochzeitsfeier

Leitsatz:

Das Gericht stellt fest, dass bei der Anbahnung eines zivilrechtlichen Schuldverhältnisses eine Benachteiligung wegen der sexuellen Identität unzulässig ist, wenn das Schuldverhältnis typischer Weise ohne Ansehen der Person zu vergleichbaren Bedingungen in einer Vielzahl von Fällen zustande kommt.

Geklagt hatte ein gleichgeschlechtliches Paar, das auf der Suche nach einer Örtlichkeit für ihre Hochzeitsfeier war. Im Internet stieß es auf das Angebot des Beklagten, der als Veranstalter die Villa seiner Mutter für größere Veranstaltungen vermietet, insbesondere auch für Hochzeitfeiern.

Einer der späteren Kläger schrieb den Beklagten an und bat um Auskunft über die Möglichkeiten und Modalitäten eine Hochzeit auf dem Anwesen auszurichten. Der Beklagte verwies auf die für Hochzeitspaare vorgesehenen Konditionen und reservierte daran anschließend auf den Namen der Kläger einen Veranstaltungstermin. Nachdem dem Beklagten bekannt wurde, dass es sich dabei um ein gleichgeschlechtliches Paar handelt, zog er sein Angebot mit dem Hinweis auf die veraltete Einstellung seiner Mutter zurück.

Das Gericht sah die Diskriminierung nicht durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt und sprach den Klägern eine Entschädigung von jeweils 850,00 Euro zu.

Vorgehend AG Köln: 17.06.2014 – 147 C 68/14, Urteil

3 Abkürzungsverzeichnis

§	Paragraph
§§	Paragraphen
aaO	am angegeben Ort
AEUV	Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union
aF	alte Fassung
AG	Arbeitgeber
AGG	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
ÄndErgTV	*Teil-Unwirksamkeit eines Tarifvertrages wegen Altersdiskriminierung*
ÄndVO	Änderungsverordnung
ArbG	Arbeitsgericht
ArbGG	Arbeitgebergesetz
ArbZVO	Arbeitszeitverordnung
Art.	Artikel
ATzA	Altersteilzeitabkommen
B.v.	*Verfassung des Freistaates Bayern*
BAG	Bundesarbeitsgericht
BAT	Arbeitsbefreiung bei Fortzahlung der Vergütung
BayBG	Bayerisches Bundesgesetz
BayVGH	Bayerischer Verwaltungsgerichtshof
BEEG	*Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz*
BetrVG	Betriebsverfassungsgesetz
BGB	Bundesgesetzbuch
BPersVG	Bundespersonalvertretungsgesetz
BUrlG	Bundesurlaubsgesetz
BVerfG	Bundesverfassungsgericht
bzgl	bezüglich
bzw.	beziehungsweise
d. h.	das heißt
EFZG	Entgeltfortzahlungsgesetz
EG	Entgelt, Entgelt
EGRL	(Entsorgergemeinschaftenrichtlinie
EntgTranspG	Entgelttransparenzgesetz
EU	Europäische Union
EuGH	Europäischer Gerichtshof
FeuerwLVO	Feuerwehrlandesverordnung
ff.	fortfolgende
GdB	Grad der Behinderung
gem.	gemäß
GewO	Gewerbeordnung
ggfs	gegebenenfalls
GO	Geschäftsordnung
GstG	Gleichstellungsgesetz
GVG	Gerichtsverfassungsgesetz
HIV	Humanes Immundefizienz-Virus
i. H. v.	in Höhe von
i. V. m.	in Verbindung mit

i.S.d. ..... im Sinne des
i.S.v. ..... im Sinne von
IV *römische Zahl "4"*
IX *römische Zahl "9"*
JNeutrG ..... Justizbeitreibungsgesetz
KiTaG ..... Kindertagesstättengesetz
KrO ..... Kreisordnung
KSchG ..... Kündigungsschutzgesetz
LAG ..... Landesarbeitsgericht
LuftSiG ..... Luftsicherheitsgesetz
MS ..... Microsoft
MüKoBGB ..... *Münchener Kommentar zum Bürgerlichen Gesetzbuch*
MuSchG ..... Mutterschutzgesetz
NBG ..... Nationales Begleitgremium
NeutrG ..... Neutralitätsgesetz
Nr. ..... Nummer
NRW ..... Nordrhein Westfalen
o.g. ..... oben genannten
OLG ..... Oberlandesgericht
OVG ..... Oberverwaltungsgericht
PKW ..... Personenkraftwagen
Rspr. ..... *Rechtssprechung*
s. siehe
SchfHwG ..... Schornsteinfeger-Handwerksgesetz
SchulG ..... Schulgesetz
SGB ..... Sozialgesetzbuch
SH ..... Schleswig-Holstein
TV-L ..... Tarifvertrag Land
TzBfG ..... Teilzeit- und Befristungsgesetz
UKlaG ..... Unterlassungsklagengesetz
UmBw ..... *Umgestaltung der Bundeswehr*
Unterabs ..... Unterabsatz
v. vom
VG ..... Verwaltungsgericht
vgl. ..... vergleich
VI *römische Zahl "6"*
w/m ..... weiblich / männlich
z.B. ..... zum Beispiel
Ziff. ..... Ziffer
ZPO ..... Zivilprozessordnung

Sie haben Diskriminierung erlebt?
Wir beraten vertraulich und kostenfrei:

E-Mail: beratung@ads.bund.de
Telefon: 0800 546 5465 (Montag bis Donnerstag, 9–15 Uhr)
Web: antidiskriminierungsstelle.de/beratung

Impressum
Diese Publikation ist Teil der Öffentlichkeitsarbeit der Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Sie wird kostenlos abgegeben und ist nicht zum Verkauf bestimmt.

Herausgeberin:
Antidiskriminierungsstelle des Bundes
11018 Berlin
www.antidiskriminierungsstelle.de

Allgemeine Anfragen:
E-Mail: poststelle@ads.bund.de

Stand: März 2025